



# Forensisch Centrum Teylingereind

Inspectierapport

Doorlichting



# Forensisch Centrum Teylingereind

Inspectierapport  
Doorlichting

Februari 2012



## Colofon

Afzendgegevens

**Inspectie voor de  
Sanctietoepassing**

Kalvermarkt 53  
2511 CB Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.ist.nl](http://www.ist.nl)

# Inhoudsopgave

	Colofon	3
	Voorwoord	8
	Samenvatting	10
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>16</b>
1.1	Aanleiding en doel	17
1.2	Reikwijdte van de doorlichting	17
1.3	Toetsingskader	18
1.4	Opzet	19
1.5	Objectbeschrijving	20
1.6	Recent onderzoek	22
1.7	Leeswijzer	24
<b>2</b>	<b>Rechtspositie</b>	<b>26</b>
2.1	Rechtmatige insluiting	27
2.2	Huisregels en introductie	29
2.3	Activiteitenprogramma	31
2.4	Accommodatie	40
2.5	Voeding en winkel	42
2.6	Maatschappelijk contact	45
2.7	Toegang tot zorg	47
2.8	Disciplinaire straffen en ordemaatregelen	52
2.9	Klachtafhandeling en medezeggenschap	55
2.10	Conclusie	60
<b>3</b>	<b>Omgang met jongeren</b>	<b>62</b>
3.1	Screening	63
3.2	Bejegening	66
3.3	Rapportage en documentatie	69
3.4	Conclusie	70
<b>4</b>	<b>Interne veiligheid</b>	<b>72</b>
4.1	Preventie en beheersing van calamiteiten	73
4.2	Tegengaan van agressie en geweld	75
4.3	Drugsontmoediging	81
4.4	Conclusie	83
<b>5</b>	<b>Maatschappijbeveiliging</b>	<b>84</b>
5.1	Beveiligingsvoorzieningen en –toezicht	85
5.2	Conclusie	88

<b>6</b>	<b>Maatschappelijke reïntegratie</b>	<b>90</b>
6.1	Reïntegratieactiviteiten	91
6.2	Verlof	95
6.3	Conclusie	98
<b>7</b>	<b>Organisatieaspecten</b>	<b>100</b>
7.1	Personeelsmanagement	101
7.2	Communicatie	106
7.3	Integriteit	109
7.4	Evaluatie	110
7.5	Conclusie	111
<b>8</b>	<b>Slotbeschouwing</b>	<b>112</b>
	Bijlage 1 Oordeel	116
	Bijlage 2 Aanbevelingen	118
	Bijlage 3 Afkortingen	122
	Bijlage 4 Bronnen	124
	Bijlage 5 Inspectieprogramma	128
	Bijlage 6 Geografische ligging JJI	132





# Voorwoord

Na omvangrijke themaonderzoeken bij de justitiële jeugdinrichtingen<sup>1</sup> is de ISt in 2011, in samenwerking met IJZ, IGZ, IvhO en ISZW, begonnen met het doorlichten van justitiële jeugdinrichtingen. De eerste justitiële jeugdinrichting die is doorgelicht, is het Forensisch Centrum Teylingereind. De doorlichting vond plaats in november en december 2011 mede op verzoek van de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie naar aanleiding van een incident.

Een doorlichting van een justitiële jeugdinrichting toetst de aspecten rechtspositie van de jongere, omgang met de jongere, interne veiligheid, maatschappijbeveiliging en maatschappelijke reïntegratie en een aantal daarmee samenhangende organisatieaspecten. Ook de aan de inrichting verbonden school De Burcht en de samenwerking tussen beide maken deel uit van dit doorlichtingsrapport.

Door onder andere de capaciteitsreductie voor justitiële jeugdinrichtingen heeft Teylingereind roerige tijden gekend. De doorlichting leidt tot kritische oordelen over de controle op de insluitingsgegevens, de kwaliteit van het onderwijs, de agressiebeheersing en de stabiliteit van het personeelsbestand van de groepsleiding.

Teylingereind heeft in de doorlichting ook laten zien dat het op veel onderdelen voor een behoorlijke sanctietoepassing zorgt. De rechtspositie van de jeugdige is voor een groot deel goed gewaarborgd en de jongeren ondergaan een zorgvuldige screening. De omgang met jongeren en de inspanningen die Teylingereind levert voor de reïntegratie van jongeren, zijn overwegend op orde..

M.P. Tummers  
wnd. hoofdinspecteur ISt

mw. G.E.M. Tielen  
hoofdinspecteur IJZ

---

<sup>1</sup> Veiligheid in justitiële inrichtingen (2007, 2010), Uitvoering verloffbeleid justitiële jeugdinrichtingen (2009).

# Samenvatting

De Ist heeft in samenwerking met de Arbeidsinspectie (AI)<sup>2</sup>, de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), de Inspectie Jeugdzorg (IJZ) en de Inspectie van het Onderwijs (IvHO) eind november 2011 Forensisch Centrum (FC) Teylingereind doorgelicht op basis van het toetsingskader voor justitiële jeugdinrichtingen van november 2011. Ook de aan de inrichting verbonden school, de Burcht is betrokken bij de doorlichting. De doorlichting in Teylingereind is vervroegd geagendeerd op verzoek van de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie met als aanleiding de groepsopstand van 3 oktober 2011 op één van de leefafdelingen. Het doel van de doorlichting is vast te stellen hoe het in Teylingereind is gesteld met de rechtspositie van jongeren, de omgang met jongeren, de interne veiligheid, de maatschappijbeveiliging, de maatschappelijke reïntegratie en de daarmee samenhangende aspecten van organisatie. De Ist beschouwt daarbij de drie dimensies beleid, uitvoering en check op de uitvoering.

Deze doorlichting heeft laten zien dat er voor Teylingereind een aantal urgente verbeterpunten liggen. Er zijn onder andere kritische oordelen over de kwaliteit van het onderwijs, de agressiebeheersing, de stabiliteit van het personeelsbestand van groepsleiding en de controle op de insluitingsgegevens.

Daar tegenover staat dat Teylingereind op veel onderdelen voor een goede sanctietoepassing zorgt. Zo is de rechtspositie van jongeren voor een groot deel goed gewaarborgd, vindt er een zorgvuldige screening van de jongeren plaats, is de omgang met jongeren respectvol en levert Teylingereind voldoende inspanning voor de reïntegratie van jongeren. Hieronder volgt per aspect een korte samenvatting.

### **Rechtspositie jongeren**

De rechtspositie van jongeren in Teylingereind is op een aantal kritische punten na goed op orde. Belangrijke verbeterpunten zijn de door de IvHO opgemerkte tekortkomingen in de kwaliteit van het onderwijs en het ontbreken van de toetsing van de rechtmatige insluiting van de jongere. Het aanbod aan zorg kan verbeteren door de geestelijke zorg uit te breiden en door de psychiatrische zorg een prominentere rol te geven. Op de meeste criteria is de uitvoering overwegend of volledig op orde. Zo vindt de uitleg van de huisregels aan jongeren en hun ouders consequent en uitgebreid plaats, is de accommodatie geschikt voor de plaatsing van jongeren en wordt aan de medezeggenschap van jongeren goed invulling gegeven door de jongerenraad.

---

<sup>2</sup> De Arbeidsinspectie heet vanaf januari 2012 de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW).

Ook het disciplinair straffen is overwegend op orde. Een onderdeel hierin dat de inrichting verder kan verbeteren voor de versterking van de rechtspositie is de registratie rondom disciplinaire straffen. Het gaat om een verslag van het horen van een jongere bij de oplegging van een straf en om de registratie achteraf van straffen met een educatief karakter.

### **Omgang met jongeren**

Het oordeel over de omgang met jongeren in Teylingereind is overwegend positief ondanks dat belangrijke randvoorwaarden om een goede omgang te garanderen kwetsbaar zijn. De doorstroom bij de groepsleiding, het ziekteverzuim van medewerkers op sommige groepen en de fluctuatie van de bezetting van jongeren zorgen voor instabiliteit in sommige teams. Tijdens de inspectie blijkt dat de jongeren verzekerd zijn van een respectvolle bejegening die ook is gericht op het motiveren van jongeren. Jongeren worden kort na binnenkomst gescreend op de noodzakelijke onderwerpen. Ook de rapportages over jongeren zijn veelal van goede kwaliteit.

### **Interne veiligheid**

Het oordeel over de interne veiligheid in Teylingereind is over het geheel genomen kritisch. De bevindingen van de inspectie en de evaluaties van de incidenten hebben knelpunten blootgelegd die van structurele aard zijn en waar verbeteracties voor nodig zijn. Met name de beheersing van agressie en geweld verdient aandacht. Medewerkers voelen zich niet altijd veilig op de werkvloer, niet alle medewerkers zijn in voldoende mate in staat om conflicten pedagogisch op te lossen en de overgang naar een nieuwe training voor fysiek ingrijpen heeft gezorgd voor achterstanden in de trainingen en gevoelens van onzekerheid over de werking ervan. Het belangrijkste knelpunt dat ook sterk van invloed is geweest op de escalatie van het incident van de groepsopstand is het ontbreken van een goed geoefend team dat binnen afzienbare tijd ingezet kan worden om grotere incidenten het hoofd te bieden. De calamiteitenmappen, met daarin de afspraken over geweldsbeheersing met politie-inzet verdienen bovendien actualisatie. Een kwestie die ook aan rechtspositie van jongeren raakt is het drugsontmoedigingsbeleid. Hoewel de inrichting een actieve drugsbestrijding kent beschouwt de IST het standaard visiteren van jongeren met name na bezoek als stelselmatig visiteren en daarmee onwenselijk.

### **Maatschappijbeveiliging**

Het oordeel over de maatschappijbeveiliging is tamelijk kritisch. Dit oordeel is gelegen in het beveiligingstoezicht dat zwaar heeft meegewogen in het uiteindelijke oordeel. Verbeteringen zijn nodig in

de uitvoering van toezicht voorafgaand aan een buitenactiviteit, het toezicht op externe bedrijven, de beschrijving van dienstinstructies en het alert houden van groepsleiders op hun rol in het beveiligingstoezicht. De statische beveiligingsvoorzieningen functioneren naar behoren.

### **Maatschappelijke reïntegratie**

Het oordeel over de reïntegratieactiviteiten die Teylingereind ontplooit, is overwegend positief. Perspectiefplannen zijn het uitgangspunt om behandeling, opleiding en werk na te streven. Teylingereind is vertegenwoordigd in de netwerk- en trajectberaden om de aansluiting met partners in de justitiële keten en hulpverlenende instanties te onderhouden. Aan verloftrajecten gaat een zorgvuldige afweging vooraf en de verlopen kennen een duidelijke opbouw naar meer vrijheden zodra de risicoafweging dit toelaat. Aandachtspunten zijn de tijdigheid van de perspectiefplannen en de beperkte deelname van disciplines aan de eerste perspectiefplanbespreking. Een belangrijke wijze om hierin te verbeteren is de sturing hier op. Voor wat betreft de verlopen dient de inrichting de koppeling tussen de leerdoelen van een jongere in de inrichting en de leerdoelen tijdens het verlof te verbeteren. Bij de daadwerkelijke uitvoering van de verlopen is het zaak de kans op foutief ingevoerde data, tijdstippen voor verlof te verkleinen door deze invoer te laten controleren.

### **Organisatieaspecten**

Het beeld voor wat betreft de organisatieaspecten is wisselend. Enerzijds is het oordeel over het systeem van kwaliteitsverbetering en het mechanisme om integriteitsschendingen te voorkomen overwegend positief. Anderzijds is het personeelsmanagement ondanks grote inspanningen al lange tijd kwetsbaar. Het eerder genoemde hoge personeelsverloop, het soms hoge ziekteverzuim en de behoefte aan meer personeel zijn aanwijzingen dat de functiegroep onder druk functioneert. De stabiliteit in de bezetting en de vaardigheden van de teams verdient momenteel, mede met ondersteuning van de gedragswetenschappers, prioriteit boven het starten van nieuwe ontwikkelingen. Een ander belangrijk verbeterpunt is de verbindende schakel in de communicatie tussen de school en de inrichting. De communicatiestructuur heeft de aandacht van de Raad van Bestuur en het is noodzakelijk dat zij het casuïstiekoverleg tussen docenten, groepsleiders en gedragswetenschappers hierin een plaats geven.

Hieronder staan de belangrijkste aanbevelingen. Zie bijlage 1 voor een overzicht van alle aanbevelingen.

### **Aanbevelingen**

- a. Bundel de uitkomsten van de verschillende onderzoeken naar de personeelsorganisatie. Bezie in het licht daarvan het personeelsbeleid om stabiliteit van de teams van de groepsleiding te bewerkstelligen. Betrek hier nadrukkelijk de groepsleiders bij.
- b. Draag zorg voor een goed geoutilleerd en geoefend Intern Bijstandsteam dat snel inzetbaar is voor Teylingereind. Zorg daarnaast dat alle groepsleiders en beveiligers getraind zijn in de beheersing van grote geweldsincidenten zoals een groepsopstand.
- c. Inventariseer risico's met betrekking tot agressie en geweld en baseer de minimale personeelsinzet hier op, zet zonodig drie medewerkers op een groep in plaats van twee.
- d. Zorg voor een hogere mate van afstemming van activiteiten en samenwerking tussen school en inrichting met als doel de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs en daarmee het dagprogramma voor jongeren te verbeteren.
- e. Ga kritisch na op welke momenten in het dagprogramma, situaties of plaatsen in de inrichting of op school er sprake kan zijn van beperkt toezicht op jongeren en voorzie waar nodig in toezicht ter preventie van onderlinge agressie of geweld.
- f. Kies ervoor jongeren na bezoek en na verlof (als dit zeer frequent plaatsvindt) op indicatie en steekproefsgewijs te visiteren. De keuze voor de willekeurige steekproef kan vergemakkelijkt worden door apparatuur waarbij de jongere op een knop duwt en het apparaat aangeeft of de jongere in de steekproef valt of niet.
- g. Draag zorg voor een stelselmatige controle op de werkzaamheden van de Jongerenadministratie en met name op de werkzaamheden rondom de invoering van begin- en einddata van afzonderlijke insluitingstitels opdat een jongere niet voortijdig of te laat in vrijheid wordt gesteld. Zorg dat ook groepsleiders betrokken raken bij het proces van beveiligingstoezicht onder meer door bespreking van de kritische beveiligingsprocessen waar zij ook een rol hebben.
- h. Zorg dat ook groepsleiders betrokken raken bij het proces van beveiligingstoezicht onder meer door bespreking van de kritische beveiligingsprocessen waar zij ook een rol hebben.





**1**

# Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doel

### Aanleiding

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) houdt toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit onder meer door justitiële inrichtingen, waaronder justitiële jeugdinrichtingen (jji's) met een zekere regelmaat op hun functioneren te beoordelen. In het toezicht op de jji's werkt de ISt samen met vier andere rijksinspecties, namelijk de Arbeidsinspectie (AI), de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), de Inspectie Jeugdzorg (IJZ) en de Inspectie van het Onderwijs (IvHO). De Inspecties voeren hun toezichtactiviteiten in het domein van de jeugdinrichtingen gezamenlijk uit waar dit kan en waar dit nodig is. De doorlichting in de justitiële jeugdinrichting Forensisch Centrum (FC) Teylingereind, hierna Teylingereind genoemd, is ten dele ook uitgevoerd door de andere Inspecties (zie ook paragraaf 1.4. over de opzet). De doorlichting in de Teylingereind is vervroegd geagendeerd op verzoek van de staatssecretaris van Veiligheid in Justitie met als aanleiding de groepsopstand van 3 oktober 2011 op één van de leefafdelingen. Bij deze opstand waren negen jongeren betrokken van één groep. Zij hebben zich kort voor het moment van insluiting voor de nacht weten in te sluiten op de leefgroep. De jongeren hebben zeer veel schade toe gebracht aan de inboedel en het gebouw voordat de opstand rond middernacht beëindigd werd door bemiddeling van de inrichting en enkele politieagenten.

### Doel

Het doel van de doorlichting is te bezien hoe het in Teylingereind is gesteld met de rechtspositie van en de omgang met jongeren, de reïntegratieactiviteiten, de veiligheid en de daarmee samenhangende aspecten van organisatie zoals de communicatie en het integriteitsbeleid. Aan de hand van haar oordeel doet de ISt verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen.

## 1.2 Reikwijdte van de doorlichting

De doorlichting van Teylingereind richt zich zowel op de inrichting als op de school die aan de inrichting verbonden is. De school valt onder de Wet op de Expertisecentra en daarmee onder het toezicht van de IvHO. Het oordeel van deze Inspectie over het onderwijs weegt mee in het oordeel over het activiteitenprogramma voor jongeren (paragraaf 2.3) De aanleiding en afhandeling van de groepsopstand is geen onderzoeksdoel op zich. De conclusies die de inrichting heeft getrokken in

haar interne onderzoek staan in hoofdstuk 4 beschreven. Factoren en processen die mogelijk van invloed zouden kunnen zijn op de aanleiding van het incident, komen in de afzonderlijke criteria aan de orde waardoor eventuele structurele tekorten die hieraan ten grondslag zouden kunnen liggen, gesignaleerd worden.

### 1.3 Toetsingskader

Voor de doorlichting van Teylingereind heeft de Ist het standaardtoetsingskader voor de jeugdinrichtingen gebruikt. Dit toetsingskader is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving.<sup>3</sup>

Het toetsingskader omvat de aspecten:

- rechtspositie van jongeren;
- omgang met jongeren;
- interne veiligheid;
- maatschappijbeveiliging;
- maatschappelijke reïntegratie
- personeel en organisatie.

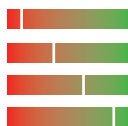
Deze aspecten geven, in samenhang, een goed beeld van de stand (en gang) van zaken in een justitiële jeugdinrichting. Genoemde aspecten zijn opgedeeld in criteria. De Ist komt aan de hand van die criteria tot een oordeel op de drie dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering:

- Bij de dimensie uitvoering stelt de Ist vast in hoeverre de uitvoering voldoet.
- Bij de dimensie beleid beziet de Ist of in de inrichting ten aanzien van een te toetsen criterium (vastgelegd) beleid beschikbaar is dat voldoet aan geldende wet- en regelgeving.
- Bij de dimensie check op de uitvoering gaat de Ist na in hoeverre op handelningsniveau de toepassing van het beleid is zeker gesteld.

In hoeverre de inrichting het beleid en de uitvoering periodiek evalueert op effectiviteit en zo nodig bijstelt komt aan bod in hoofdstuk 7: Organisatieaspecten.

<sup>3</sup> Dit toetsingskader is versneld afgerond voor de doorlichting van Teylingereind. Begin 2012 zal de Ist het toetsingskader evalueren op basis van de eerste ervaringen. Bovendien legt de Ist het kader dan voor aan een bredere kring van vertegenwoordigers uit het veld.

De Ist geeft haar oordeel weer in de volgende vier waarderingen:



*Volddoet niet aan de relevante normen en verwachtingen.*

*Volddoet in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen.*

*Volddoet overwegend maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen.*

*Volddoet aan de relevante normen en verwachtingen. Strekt tot voorbeeld voor andere inrichtingen.*

## 1.4 Opzet

### Methode

Bij een doorlichting verzamelt de Ist feitelijke gegevens door documentonderzoek, observaties in de jji en interviews met betrokkenen van de inrichting. Het standaardtoetsingskader vormt het uitgangspunt van de doorlichting. Dit toetsingskader is uitgewerkt in een aantal gestructureerde vragen- en checklijsten. Op grond van vooraf door de jji verstrekte documentatie stelt de Ist eventueel aanvullende informatievragen op. De Ist zet alle verzamelde gegevens af tegen de criteria uit het toetsingskader en komt zo tot een oordeel over de uitvoering, het beleid en de check op de uitvoering (zie 1.3).

Zoals in paragraaf 1.1 is aangegeven is deze doorlichting mede uitgevoerd door de AI, IGZ, IJZ en IvhO. Twee inspecteurs van de Ist hebben in een periode van drie dagen de doorlichting in Teylingereind uitgevoerd, een inspecteur van de Inspectie Jeugdzorg nam hier anderhalve dag aan deel en een inspecteur van de Inspectie van het Onderwijs een dag. Een inspecteur van de Inspectie voor de Gezondheidszorg heeft na de doorlichting een dagdeel besteedt aan de beoordeling van casuïstiek. De inspecteur van de Arbeidsinspectie heeft ter plekke geen onderzoek gedaan, maar heeft zich beperkt tot een boordeling van de bevindingen van deze doorlichting omdat de AI eind 2010 bij een incidentonderzoek van de gezamenlijke inspecties vaststelde dat de inrichting voldeed aan de eisen van deze Inspectie. In bijlage 5 staat het volledige inspectieprogramma van de doorlichting.

### Tijdpad

Op 13 oktober 2011 heeft de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie de Ist formeel verzocht om een doorlichting van Teylingereind naar aanleiding van een groepsopstand die plaatsvond op 3 oktober 2011. Op 3 november 2011 heeft de Ist de doorlichting schriftelijk aangekondigd. De doorlichting is op 30 november, 1 en 7 december 2011 uitgevoerd. De directie heeft op 3 januari 2012 de conceptversie van het inspectierapport voorgelegd gekregen voor wederhoor op de feitelijke bevindingen.

De wederhoorreactie is op 16 januari 2012 ontvangen. Op 29 februari 2012 hebben de hoofdinspecteur van de ISt en de IJZ het inspectierapport vastgesteld en aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

## 1.5 Objectbeschrijving

De justitiële jeugdinrichting Teylingereind, Forensisch Centrum Teylingereind genoemd is een particuliere, gesloten justitiële jeugd-inrichting. Het gebouw is in 1997 in gebruik genomen en is daarmee een betrekkelijk jonge inrichting met een capaciteit van 92 plaatsen. Tot 2010 verbleven er zowel jongens als meisjes op een civielrechtelijke titel of strafrechtelijke titel. Tot zeer recent was er ook een afdeling in gebruik in de hoedanigheid van een gesloten psychiatrische afdeling van de Bascule<sup>4</sup>, maar deze afdeling is opgeheven en hoort nu weer bij de capaciteit van Teylingereind. Vanaf 2010 verblijven er alleen nog jongens op een justitiële titel. De leeftijd kan variëren tussen de 12 en 24 jaar. De jongeren zijn verspreid over negen leefgroepen (zie tabel 1). De inrichting heeft tien leefgroepen, maar vanwege langdurige onderbezetting is er één buiten gebruik gesteld. In oktober 2011 had Teylingereind een bezettingsgraad van 75,4 procent.

Afhankelijk van hun soort strafrechtelijke titel worden jongeren in één van de kort of lang verblijfgroepen geplaatst. Teylingereind plaatst nieuwe jongeren doorgaans op een kort verblijfgroep, tenzij de jongere reeds is aangemeld door de afdeling Individuele Jeugdzaken van de Dienst Justitiële Inrichtingen voor een lang verblijfgroep (in het kader van de maatregel plaatsing in een jeugdinrichting oftewel de PIJ-maatregel) of de observatiegroep. Jongeren op de kort verblijfgroepen zijn veelal in afwachting van de uitspraak van de rechter. De verblijfsduur is maximaal vier maanden. Een kort verblijfgroep kenmerkt zich o.a. door een continue instroom van jongeren, een strakke structuur, een sober leefklimaat en een verblijf dat is gericht op het in kaart brengen van het gedrag en de achtergrond van de jongeren. Als een jongere langer dan vier maanden in de inrichting verblijft, plaatst de inrichting hem over naar een lang verblijfgroep ongeacht of de jongere al een veroordeeld is. Het verblijf op deze groep is meer dan op de andere groepen gericht op ontwikkeling van vaardigheden en het behalen van specifieke behandeldoelen. Teylingereind beschikt als enige jji in Nederland ook over een observatieafdeling van het

<sup>4</sup> De Bascule is een academisch centrum voor kinder- en jeugdpsychiatrie

Forensisch Consortium Adolescenten (ForCa).<sup>5</sup> De doelgroep die hier verblijft, bestaat uit voorlopig in hechtenis genomen jongeren (voor een Pro Justitia rapportage), maar er verblijven ook jongeren in het kader van een aanstaand PIJ-verlengingsadvies en/of een moeilijke of vastlopende behandeling. Jongeren verblijven er maximaal zeven weken in een zo huiselijk mogelijke omgeving. Jongeren in Teylingereind gaan naar school, de Burcht geheten, die in de inrichting is gehuisvest. De Burcht is onderdeel van de Aloysiusstichting Onderwijs Jeugdzorg en biedt jongeren Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO).

Tabel 1: Capaciteit en bestemmingen Teylingereind 2011

	Afdeling	Bestemming	Leeftijdscategorie	Plaatsen
1	De Rak*	Kort verblijf regulier	12-23	10
2	De Zift	Kort verblijf regulier	12-23	10
3	De Nes	Kort verblijf regulier	12-23	10
4	De Lei	Kort verblijf	12-23	10
5	De Gaag	Kort verblijf	12-23	10
6	De Lier	Kort verblijf voor o.a. kwetsbare jongeren	12-23	10
7	De Klink	Lang verblijf	12-24	8
8	De Schie	Lang verblijf	12-24	8
9	De Waard	Lang verblijf voor o.a. kwetsbare jongeren	12-24	8
10	De Ven	Forensische observatie (Forca)	12-22	8
<b>Totaal</b>				<b>92</b>

\*De Rak is tijdelijk buiten gebruik in vanwege onderbezetting

Ten tijde van de doorlichting is de inrichting druk doende met meerdere bouwwerkzaamheden. Zo pleegt de inrichting de laatste gebouwelijke en technische aanpassingen aan de algemene ruimtes voor de brandveiligheid, zijn er nieuwe onderwijslokalen bijgekomen en zijn er sloopwerkzaamheden gaande aan een deel van een buitenmuur die de inrichting vervangt door een hoog hekwerk.

<sup>5</sup> Dit is een samenwerkingsverband tussen justitiële jeugdinrichtingen, centra voor kinder- en jeugdpsychiatrie en instellingen voor wetenschap en onderzoek.

Naast Teylingereind is een nieuwe inrichting geopend die aanvankelijk voorzien was ter uitbreiding van de eigen capaciteit. Door ingezette daling van strafrechtelijk ingesloten jongeren heeft Teylingereind moeten besluiten om hiervoor een andere bestemming te vinden. Na veel inspanningen van de Raad van Bestuur om een bestemming voor de locatie te vinden waar (personeel van) Teylingereind ook bij betrokken kon zijn, is inmiddels duidelijk dat een andere jeugdzorgaanbieder, Avenir, de locatie deels in gebruik zal nemen voor de plaatsing van jongeren op een civielrechtelijke titel (jeugdzorgplus).

## 1.6 Recent onderzoek

### Inspectieonderzoeken

De afgelopen vier jaar is Teylingereind in meerdere inspectieonderzoeken betrokken geweest. In deze paragraaf staat een korte beschrijving van die onderzoeken in volgorde van tijd.

Teylingereind was in 2007 één van de locaties die de gezamenlijke rijksinspecties bezochten voor het onderzoek Veiligheid in Justitiële Jeugdinstellingen. De inrichting en de school liepen toen een laag risico op een onveilig leef-, behandel en werkklimaat. Een eindtoets in 2009 bevestigde dit beeld. Er waren wel enkele aandachtspunten voor Teylingereind. Ten eerste de samenwerking met de aan de inrichting verbonden school rondom incidenten en het overleg over de jongeren. Ten tweede de invulling van de psychiatrische zorg en ten derde kampte Teylingereind destijds met een hoog personeelsverloop en moeilijk te vervullen vacatures.

In 2008 bezochten de ISt en de IJZ Teylingereind in het kader van het onderzoek naar het verlofbeleid voor jongeren. Ook in dit onderzoek oordeelden de Inspecties overwegend positief over Teylingereind. De inrichting voldeed in voldoende mate aan de verwachtingen. De inrichting kon de uitvoering van verlof verder verbeteren door een duidelijke koppeling te maken tussen doelen in het behandelplan en verlofdoelen. Een ander verbeterpunt was het op schrift (mee) geven van de voorwaarden waaraan een jongere zich tijdens een verlof dient te houden.

De Arbeidsinspectie en de Inspectie voor de Sanctietoepassing hebben namens de gezamenlijke Inspecties (AI, IGZ, IJZ, IvhO, ISt) in december 2010 een inspectie uitgevoerd bij Teylingereind naar aanleiding van een reeks calamiteiten waarbij jongeren geweld hebben gebruikt naar personeel. De Inspecties oordeelden destijds dat de inrichting de calamiteiten voldoende heeft onderzocht en geëvalueerd. De inrichting

heeft leer- en verbeterpunten geformuleerd en omgezet in concrete acties. De Inspecties gaven de inrichting in overweging om de groepsleiders<sup>6</sup> nogmaals te informeren over de werking van het alarmeringssysteem.

In april 2011 bezocht de ISt Teylingereind in het kader van het themaonderzoek naar de voeding van ingeslotenen 2011. Dit themaonderzoek leidde niet tot specifieke aanbevelingen voor Teylingereind. De bevindingen uit dit onderzoek betreft de ISt wel bij de doorlichting bij paragraaf 2.5 over voeding en winkel.

De Inspectie van het Onderwijs bezocht begin november 2011 de aan de inrichting verbonden school, de Burcht, voor een reeds gepland toezicht. De IvHO oordeelde dat de kwaliteit van het onderwijs belangrijke tekortkomingen vertoont en beoordeelde de kwaliteit als zwak.

Op 30 november 2011 observeerde een deel van de werkgroep brandveiligheid van de gezamenlijke Inspecties (VROM-Inspectie, Arbeidsinspectie, Inspectie Openbare Orde en Veiligheid en Inspectie voor de Sanctietoepassing) bij een brandoefening met externe hulpverleners. Deze resultaten komen terug in paragraaf 4.1 over preventie en beheersing van calamiteiten. In maart 2012 verrichten de Inspecties het overige deel van het brandveiligheidsonderzoek in Teylingereind.

### **Onderzoek naar de groepsopstand van 3 oktober 2011**

Teylingereind heeft de groepsopstand van 3 oktober 2011 op twee manieren nader onderzocht en geëvalueerd. Het eerste onderzoek, naar de naleving van de protocollen en werkafspraken, werd verricht door een interne werkgroep onder begeleiding van een senior beleidsadviseur van de dienst Veiligheid en Integriteit van DJI. Het onderzoek, naar pedagogische en overige inhoudelijke factoren die van invloed geweest (kunnen) zijn op de ontstane situatie op 3 oktober, werd op verzoek van Teylingereind, verricht door een interne werkgroep onder voorzitterschap van de directeur van de Raad voor de Kinderbescherming Haaglanden/Zuid-Holland. De uitkomsten van deze evaluaties zullen terugkomen in hoofdstuk 5 over de interne veiligheid.

---

<sup>6</sup> Groepsleider is een verzamelnaam voor medewerkers die de jongeren op de groep begeleiden. In deze functie werken groepsleiders, pedagogisch medewerkers en senior pedagogisch medewerkers. Tussen deze medewerkers is er een verschil in ervaring en opleiding. In dit rapport gebruikt de Inspectie de verzamelnaam groepsleiders.



De inrichting heeft in 2011 nog een reguliere surveillance-audit gehad in het kader van de HKZ-certificering.

## 1.7 Leeswijzer

De navolgende hoofdstukken behandelen elk een aspect uit het toetsingskader. Elke paragraaf opent met de standaardomschrijving van het toegepaste criterium uit het toetsingskader. Hierop volgen de bevindingen, het oordeel en eventuele aanbevelingen. Elk hoofdstuk besluit met een conclusie. Het laatste hoofdstuk geeft een slotbeschouwing over het geheel van bevindingen.



# 2

## Rechtspositie

Dit hoofdstuk gaat aan de hand van een negental criteria uit het toetsingskader in op de vraag hoe het gesteld is met de rechtspositie van de jongeren in Teylingereind. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de normen beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie bij de vraag of de rechten van jongeren zijn gewaarborgd zoals die in (inter)nationale regelgeving zijn vastgelegd.

## 2.1 Rechtmatige insluiting

### criterium

Jongeren dienen rechtmatig te zijn ingesloten. Hiertoe stelt de jji de identiteit van de jongere bij binnenkomst vast met behulp van biometrie en controle van eventuele identiteitspapieren. Daarnaast draagt de jji zorg voor een correcte invoering van begin- en einddatum van de vrijheidsbeneming op basis van een geldig insluitingsdocument. Deze werkwijzen liggen vast in een procesbeschrijving voor de betrokken medewerkers en de vaststelling van de rechtmatige insluiting van de jongere wordt stelselmatig gecontroleerd.

### Bevindingen

Nieuwe jongeren krijgt Teylingereind aangemeld bij de Jongerenadministratie (JA) van de inrichting. De Jongerenadministratie krijgt een preventievenoverzicht binnen waarop jongeren staan die net preventief gehecht zijn geraakt of zij krijgen van DJI een aanmelding van een jongere die al in een andere jji gedetineerd was. De achternaam en geboortedatum van een jongere zijn daarom altijd bekend. De JA geeft aan dat de vaststelling van de identiteit al plaats moet vinden voordat jongeren binnenkomen in Teylingereind dus bij de politie of de rechtbank. Als een jongere een ID-bewijs heeft dan controleert de inrichting aan de hand hiervan wel de identiteit. Dit doet de beveiliging op het moment van binnenkomen. Zij nemen het ID-bewijs in, registreren de geldigheid ervan en stoppen dit in een kluis met andere waardevolle goederen die hij niet mee naar binnen mag nemen. Als een jongere zijn ID-bewijs niet bij zich heeft, maar er wel over beschikt dan vraagt de JA dit op bij de ouders of verzorgers. Als de JA twijfelt over de identiteit van een jongere dan kan zij bij het parket een identiteitsonderzoek aanvragen, dit gebeurt zelden. Teylingereind maakt nog geen gebruik van vaststelling van de identiteit aan de hand van biometrie.

Er staat apparatuur en de inrichting beschikt over de landelijke werkprocessen die DJI heeft opgesteld, maar het blijkt technisch nog niet uitvoerbaar in de inrichting.<sup>7</sup>

In het registratiesysteem Tulp-jeugd (tenuitvoerlegging processen-systeem voor jeugdinstellingen) voert een medewerker van de Jongerenadministratie de insluitingstitels van een jongere in op basis van de beschikbare documenten zoals een bevel tot bewaring of een vonnis dat zij aangeleverd krijgen van het OM. Eventuele beperkingen die de rechter commissaris heeft opgelegd, registreert de JA ook en geeft dit door aan de leefgroep. Voor een jongere die preventief gehecht is en nog wel een boetevonnis heeft kan de JA dit vonnis niet invoeren in Tulp-jeugd. De medewerkers hebben dit opgelost door aansluitende boetevonnissen op een notitiebord dat op kantoor hangt te noteren. Op die manier worden ze er aan herinnerd om dit alsnog in te voeren na een veroordeling of een invrijheidstelling. Ondanks deze aanvullende werkwijze komen deze aansluitende vonnissen voor de jongeren achteraf nog wel eens als verrassing. Met een nieuw weldra te verwachten systeem, het Jeugd Volg Systeem zou dit probleem zijn opgelost.

De JA plaatst jongeren op een kort verblijfsgroep aan de hand van overzichten van de leefgroepen met vrije plekken. De plaatsing e-mailen ze vervolgens door aan de betrokken functionarissen. Naast deze werkzaamheden houdt de JA ook in de gaten wanneer de zittingsdatum van een jongere is gepland en verzorgen ze vanuit Tulp-jeugd de verlofpassen voor jongeren met daarin de exacte data en tijdstippen. De JA bestaat uit drie medewerkers en een leidinggevende die zeer betrokken zijn bij hun werkzaamheden en vertrouwen hebben in elkaars werk. Op de JA ligt ook het beheer van de jongerendossiers inclusief de insluitingspapieren. De ISt heeft enkele dossiers ingezien waaruit bleek dat de aanwezige insluitingsdocumenten overeenkwamen met de ingevoerde gegevens op de registratiekaart uit Tulp jji.

De procesbeschrijving van de werkzaamheden van de Jongerenadministratie zijn vastgelegd. Er zijn twee fysieke mappen met verschillende processen. De beschrijving verdient actualisatie volgens de medewerkers. Zij zijn hier zelf verantwoordelijk voor, maar komen hier telkens niet aan toe. Ze werken dit handmatig bij door de teksten uit te printen en het blad te vervangen. De mappen zijn redelijk gestructureerd door tabbladen, maar een logisch overzicht van de inhoud ervan ontbreekt. Als er wijzigingen plaatsvinden dan bespreken

---

<sup>7</sup> Ook in andere particuliere jeugdinstellingen is de biometrie nog niet uitvoerbaar.

ze dit wel met alle medewerkers en hun leidinggevende.

Op de rechtmatigheid van de insluiting, d.w.z. de invoering van de insluitingstitels en de controle van de identiteit vindt noch door de JA zelf noch door een leidinggevende een vorm van controle plaats. Medewerkers komen een heel enkele keer gaandeweg het verblijf van een jongere per toeval erachter dat gegevens niet juist zijn ingevoerd.

#### Insluiting

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van de rechtmatige insluiting van een jongere voldoet overwegend, maar niet volledig aan de verwachtingen. Ondanks dat de ISt zowel op de JA als bij de beveiliging medewerkers aantroef die hun werk serieus uitvoeren, ontbreekt het aan stelselmatige vaststelling van de identiteit van een jongere aan de hand van biometrietechnologie. Het beleid voldoet nipt overwegend aan de verwachtingen. De medewerkers documenteren hun werkwijzen, maar het beleid verdient actualisatie en bovendien meer structurering. Op de werkzaamheden rondom de rechtmatige insluiting van gegevens zit geen enkele vorm van controle waarmee de check op de uitvoering niet voldoet aan de verwachtingen. Ook de werkwijze om aansluitende vonnissen op een preventieve hechtenis in te voeren is te kwetsbaar.

### Aanbevelingen

- Draag zorg voor een stelselmatigere vaststelling van de identiteit van in te sluiten jongeren door ingebruikname van de biometrie-apparatuur.
- Actualiseer de werkprocessen van de Jongerenadministratie en overweeg dit beleid ook op te nemen in het processensysteem VOS.
- Draag zorg voor een stelselmatige controle op de werkzaamheden van de Jongerenadministratie en met name op de werkzaamheden rondom de invoering van begin- en einddata van afzonderlijke insluitingstitels opdat een jongere niet voortijdig of te laat in vrijheid wordt gesteld.

## 2.2 Huisregels en introductie

### Criterion

De jji informeert jongeren, hun wettelijk vertegenwoordigers en ouders actief over de gang van zaken en de rechten en plichten in de inrichting. Zo krijgen jongeren bij binnenkomst de huisregels met een beschrijving van hun rechten en plichten op schrift in een taal die ze begrijpen en vindt er een introductiegesprek plaats over de leefregels.

De jongere krijgt een mentor toegewezen die op de eerste dag contact met de ouders/verzorgers legt en afspraken maakt over het vervolgcontact. Ook ouders en wettelijk vertegenwoordigers krijgen schriftelijk informatie over de regels die in de inrichting gelden.

## **Bevindingen**

### *Informereren jongeren*

Bij binnenkomst heeft een jongere als eerste contact met de beveiliging. Na een korte intake brengen zij de jongere naar zijn definitieve leefgroep. Op de groep is er dan een groepsleider die de jongere opvangt. Indien mogelijk is dit ook gelijk de mentor van de jongere, maar dit is niet altijd te realiseren. Een mentor is gekoppeld aan kamers. Als een jongere instroomt op een kamer waar de mentor niet van in dienst is dan vangt de dienstdoende groepsleider de jongere op. De groepsleiding laat de jongere zijn kamer zien waar ook een huisregelboekje voor hem ligt. Hij krijgt de gelegenheid om zich te installeren in zijn kamer en mag zijn ouders bellen. Naast het overhandigen van het huisregelboekje vertelt de groepsleiding ook wat de huis- en afdelingsregels zijn. Op de ForCa krijgt de jongere een uittreksel van de regels in plaats van het hele boekje en legt groepsleiding, naast de rechten en plichten ook aan de jongere uit wat er de komende zeven weken tijdens de observatie gaat gebeuren. Nadat een jongere een introductiegesprek heeft gehad en heeft kunnen wennen aan de groep en zijn kamer, komt de teamleider bij hem langs om te verifiëren of alles duidelijk is.

De jongeren die de Ist sprak werden bij binnenkomst goed geïnformeerd over de huisregels, zij hebben er ook een opdrachtje over moeten maken. Jongeren gaven wel aan dat ze pas de huisregels krijgen als de beperkingen van de rechter-commissaris zijn opgeheven. In de jeugdsurvey die DJI in 2008, 2009 en 2010 heeft afgenomen onder jongeren van alle jeugdinstellingen in Nederland is aan de jongeren gevraagd in welke mate ze bekend zijn met de rechten en regels die binnen de instellingen gelden. In Teylingereind oordeelden de jongeren in 2010 neutraal hierover terwijl in alle andere instellingen de jongeren licht positief waren over de mate waarin de rechten en regels bekend zijn. De rapportage is niet duidelijk of het verschil significant is.

Teylingereind heeft in november 2011 een nieuwe versie van de huisregels uitgebracht. Deze huisregels beschrijven in ieder geval de onderwerpen die het Model huisregels justitiële instellingen voorschrijft zoals disciplinaire straffen en de mogelijkheden voor klagen en beroep.

Voor anderstalige jongeren heeft Teylingereind geen vertalingen van de huisregels of een vertaalde samenvatting. Groepsleiders kunnen in het processensysteem VOS de werkinstructies en formats over de intake, waar de introductie deel van uitmaakt, nalezen.

#### *Informeren ouders*

De JA verstuurt een informatiebrochure aan de ouders van de jongere. Daarnaast heeft Teylingereind informatie voor ouders op hun website staan. De mentor zoekt bovendien zo snel mogelijk contact met de ouders van de jongere, al is dit niet in alle gevallen mogelijk. Jongeren die al achttien zijn en niet meer onder ouderlijk gezag staan, hebben soms liever niet dat de inrichting hun ouders informeert over hun verblijf. Dit is ingewikkeld omdat de inrichting juist het netwerk wil betrekken. Groepsleiders hebben dan wel contact met ouders, maar informeren hen alleen op hoofdlijnen, bijvoorbeeld hoe de sfeer in de groep is.

#### Huisregels

Uitvoering



Beleed



Check



#### Oordeel

Jongeren en ouders worden beiden afdoende schriftelijk geïnformeerd over de huisregels. Ook de mondelinge toelichting van groepsleiders aan jongeren vindt plaats. Bovendien verifieert de teamleider bij de jongere of hij alles heeft begrepen. De uitvoering en de controle hierop voldoen daarom volledig aan de verwachtingen. Het beleid voldoet overwegend aan de verwachting. Hoewel de huisregels actueel zijn en er beleid is over de introductie, ontbreken er huisregels in een gangbare buitenlandse vertaling, bijvoorbeeld Engels.

#### Aanbeveling

- Draag zorg voor een vertaling van de huisregels of in ieder geval een samenvatting van de huisregels voor anderstalige jongeren.

## 2.3 Activiteitenprogramma

#### Criterion

De Bij schrijft voor dat jongeren overdag in groepen verblijven en ten minste 8,5 uren per dag kunnen deelnemen aan gemeenschappelijke activiteiten. (per week minimaal 77 uur). Op afdelingen voor intensieve zorg is dit in ieder geval zes uur per dag. Jongeren hebben wettelijk recht op een aantal activiteiten, zoals onderwijs, dagelijks een uur luchten, minimaal tweemaal per week drie kwartier sport<sup>8</sup>, wekelijks

<sup>8</sup> Volgens internationale regelgeving hebben jongeren dagelijks minimaal twee uur de gelegenheid tot sport- en spelactiviteiten.



bibliotheekbezoek, en vrijetijdsbesteding. De jji voorziet hiervoor in voldoende ruimte, installaties en materiaal.

Het dagprogramma van jongeren hoort gericht op onderwijs te zijn.<sup>9</sup> In de beoordeling van de kwaliteit van het onderwijs voor zover dit betrekking heeft op deze doorlichting heeft de onderwijsinspectie de volgende normen gehanteerd: de commissie voor de begeleiding (CvB) bepaalt de onderwijsrelevante beginsituatie van de leerlingen; de school stelt een handelingsplan vast in overeenstemming met de ouders; de school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de vorderingen en ontwikkeling van de leerlingen en de CvB evalueert de uitvoering van het handelingsplan. Deze normen vormen het aspect 'systeem van leerlingenzorg'. De inrichting dient daarnaast te voorzien in zinvolle activiteiten in het weekend en tijdens de vakantieperiode. Ouders of verzorgers worden ook bij het activiteitenprogramma betrokken. Bij uitval van gemeenschappelijke activiteiten worden jongeren niet ingesloten en biedt de jji compenserende gemeenschappelijke activiteiten.<sup>10</sup> Het activiteitenprogramma is vastgelegd en inzichtelijk voor jongeren. De uitval van activiteiten wordt gemonitord door de jji en op basis van de uitkomsten daarvan past zij het dagprogramma aan

## Bevindingen

### *Duur van het dagprogramma*

De dagprogramma's zijn voor alle groepen vastgelegd en inzichtelijk voor de jongeren en medewerkers. Het dagprogramma benoemt de starttijden, geen eindtijden en ook geen looptijden naar activiteiten. Een doordeweekse dag begint voor een jongere om kwart voor acht 's ochtends en eindigt, afhankelijk van de leeftijd of de fase van zijn detentie, om negen uur of half tien 's avonds. Jongeren in de beginfase van hun detentie ontbijten in een kwartier op kamer. Op kort verblijfgroepen verblijven jongeren 's middags vanaf vijf uur één tot anderhalf uur op hun kamer als dit inclusief avondeten is.<sup>11</sup> Dit geldt eveneens voor jongeren in de instroomfase (de eerste tien dagen) van hun detentie. Op lang verblijfgroepen duurt de zogenaamde rusttijd een half uur en eet iedereen altijd samen. Afhankelijk van leeftijd, de fase van detentie en leefgroep duurt een dagprogramma minimaal elf en een

<sup>9</sup> De ISt beoordeelt niet de kwaliteit van het onderwijs. Bij deze doorlichting is een inspecteur van de onderwijsinspectie betrokken. Zijn bevindingen en oordelen bij de doorlichting en het oordeel van de onderwijsinspectie van een toezichtbezoek aan de school in begin november 2011 staan beschreven in deze paragraaf en wegen mee in de beoordeling van het hele criterium.

<sup>10</sup> Hetzelfde geldt voor jongeren die wegens ziekte of handicap niet kunnen deelnemen.

<sup>11</sup> Het verblijf op kamer van vijf tot zes uur is conform het YOUTURN-beleid.

half uur tot maximaal dertien uur en een kwartier. In de weekenden gaan alle deuren om tien uur open en moeten jongeren om acht uur weer naar hun kamer. Als er in de weekenden ook rusturen zijn van anderhalf uur dan komt een minimaal weekprogramma neer op 74 uur. Na de beginfase duurt een weekprogramma minstens 79 uur.

*Wettelijke activiteiten luchten, sport, bibliotheek en vrije tijd*

Jongeren hebben minimaal twee maal per dag de gelegenheid om te luchten. In totaal hebben ze anderhalf uur per dag. Tijdens het luchten mogen ze ook spelletjes spelen. Zo hebben sommige luchtplaatsen doeltjes voor balspellen.

De inrichting biedt de jongeren minimaal twee keer per week een uur sport aan onder begeleiding van een sportinstructeur en indien het meer dan zes jongeren zijn met toezicht van een groepsleider. De inrichting heeft zowel een fitnesszaal als een gymzaal en een buiten-sportveld. De gedragswetenschappers geven jongeren ook wel eens een indicatie om extra te sporten. Ook school biedt de jongeren twee sportmomenten van een uur aan. Hierdoor hebben jongeren minimaal vier keer per week een sportmoment onder begeleiding van een instructeur. Teylingereind heeft twee fulltime sportinstructeurs in dienst die ook de weekenden werken.

Jongeren kunnen elke week drie kwartier naar de bibliotheek. Het aanbod bestaat uit literatuur in het Nederlands, maar ook in buitenlandse talen zoals Engels, Duits, Chinees, Arabisch en Spaans. Daarnaast heeft de bibliotheek (juridische) naslagwerken liggen. Jongeren zijn tevreden over het aanbod en missen enkel de theorieboeken voor het rijexamen.

In hun vrije tijd kunnen jongeren op de afdeling bordspelletjes spelen, 'op de play-station', tafelvoetballen en tafeltennissen. Groepsleiders zien dat jongeren veel gebruik maken van deze mogelijkheden en dat de tv relatief weinig aan staat. Op de kort verblijfgroepen gaan de 'playstation handhelds', de tafelvoetbal en de tafeltennis regelmatig kapot als gevolg van verkeerd gebruik. Jongeren die dit zelf niet veroorzaakt hebben en er geen gebruik van kunnen maken, hebben hierover geklaagd via de jongerenraad, maar zonder resultaat. Het budget zou niet toereikend zijn om het materiaal te vervangen. Voor de tafeltennistafel zoekt de inrichting naar een alternatief door op de eettafels een netje te spannen.

Naast deze activiteiten hebben jongeren doordeweeks elke dag een uur EQUIP-training.<sup>12</sup> Tot mei 2011 werd deze training drie keer per week gegeven. Op de lang verblijfgroepen biedt de inrichting iets vaker ook de TIP-bijeenkomst<sup>13</sup> aan. Jongeren vinden de trainingsfrequentie te hoog, zeker naarmate ze er langer verblijven. De training wordt dan saai onder andere omdat de voorbeelden waar ze over spreken niet veranderen.

#### *Overige activiteiten*

Jongeren hebben in de inrichting net als in de samenleving twaalf vakantieweken per jaar. Verder zijn er ook onderwijsluwe weken, waarin de normale vijf uur onderwijs per dag (net) niet gehaald wordt. Het langdurig ontbreken van onderwijs is volgens alle geïnterviewden negatief van invloed op het activiteitenprogramma. De inrichting stelt zich tot doel om alle weken educatief in te vullen, door bijvoorbeeld workshops, maar kan hier nog niet aan voldoen. Dit jaar werd er tijdens de zomervakantie een educatief aanbod gedaan. En ook voor de aanstaande kerstvakantie is er een invulling. Vakantietijd wordt dan deels ingevuld door bijvoorbeeld jongeren workshops onder begeleiding van externen aan te bieden. Of zoals er voor de kerst is gepland een kerstmarkt te houden. Voor 2012 heeft Teylingereind in overleg met de Burcht een ander dagprogramma voorzien waarin de school het onderwijs verspreidt over 48 weken (zie verderop in deze paragraaf).

Teylingereind heeft in april 2011 haar visie over ouderparticipatie vastgesteld. Voor wat betreft het activiteitenprogramma betekent dit dat er per kwartaal op de groep, in samenwerking met school een (avond) activiteit wordt georganiseerd zodat jongeren contact kunnen hebben met hun ouders in een minder formele setting dan in de bezoekerzaal. Meerdere geïnterviewden geven aan dat de uitvoering van het beleid over ouderparticipatie nog niet op het gewenste niveau is, maar dat er een stijgende lijn in zit. De jongeren die de ISt sprak gaven aan dat ouders één keer tijdens hun detentie op de groep mogen komen.

---

<sup>12</sup> EQUIP is een programma waarmee jongeren leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen denken en doen. Het doel is jongeren te motiveren en hen toe te rusten (equiperen) om elkaar te helpen en van elkaar te leren. Met EQUIP wordt gewerkt aan het ombuigen van een negatieve groeps cultuur naar een cultuur waarin je rekening met elkaar houdt.

<sup>13</sup> Bij TIP-bijeenkomsten krijgen jongeren onder begeleiding van een coach training om elkaar te helpen bij verantwoordelijk te denken en handelen. Hier wordt expliciet aandacht besteed aan het behalen van de vaardigheidsprofielen van de deelnemers.

### *Monitoren van het dagprogramma*

Sportmomenten vallen wel eens uit, maar niet structureel. Volgens de registraties zijn er dit jaar vijf diensten (dat zijn meerdere sportmomenten op een dag) uitgevallen door onvoorziene omstandigheden. De uitval van sportmomenten kan de inrichting op meerdere manieren opvangen omdat ook andere personeelsleden dan de instructeurs bevoegd zijn om jongeren les te geven.

De uitval van luchtmomenten en bibliotheek registreert Teylingereind niet. Uit interviews blijkt dat het luchtmoment niet uitvalt of het wordt gecompenseerd. Jongeren klagen wel regelmatig over de luchtijden, op een enkele afdeling zijn ze voornemens om de begin- en eindtijden te registreren in verband met de klachten.<sup>14</sup> De gelegenheid om naar de bibliotheek te gaan is gegarandeerd.

Uit interviews blijkt dat de EQUIP-training met enige regelmaat uitvalt. De inrichting registreert de uitval en hieruit blijkt dat er vanaf augustus een sterke verbetering is in de doorgang van de trainingen. Rond de tachtig procent vindt plaats.

Uit de gesprekken blijkt dat onderwijs de afgelopen tijd minder uitvalt dan in het verleden het geval was. Volgens geïnterviewden zou er in augustus wel sprake zijn geweest van lesuitval. Uit de registratie van de uitval van het onderwijs, die tot en met september is ingevuld, blijkt daarentegen dat er in 2011 geen sprake is geweest van uitval. Als een les uitvalt dan is het beleidsuitgangspunt om alternatieve (gemeenschappelijke) activiteiten aan te bieden. Bij voorkeur wordt er een andere invulling aan gegeven op school al dan niet met hulp van groepsleiding. In een enkel onvoorziën geval is dit niet mogelijk bijvoorbeeld doordat groepsleiders nog in een overleg zitten. Jongeren merken op dat er wel vaak roosterwijzigingen zijn. Indien jongeren door lesuitval terug moeten naar de groep, dan resulteert dit vaak in insluiting op kamer. De personeelsbezetting is op terugkomst van jongeren in de groep niet berekend, en de mogelijkheden om individuele jongeren, die de les uitgestuurd worden, op te vangen op school zijn er niet. Jongeren worden dan ingesloten op kamer.

In 2010 heeft de inrichting zich met de school ingespannen om het onderwijsaanbod aan te passen. Het onderwijsaanbod sloot niet meer aan op de doelgroep die na het vertrek van de civielrechtelijk geplaatste jongeren gemiddeld ouder waren. Jongeren hadden meer behoefte aan vakgericht onderwijs of stageplaatsen. Jongeren hebben sindsdien meer stagemogelijkheden in de inrichting zoals schilderwerkzaamheden en

---

<sup>14</sup> In de wederhoorreactie meldt de Raad van Bestuur dat begin- en eindtijden van het luchten al een aantal jaar worden geregistreerd.

de groenvoorziening. Jongeren lopen in de buurt van Teylingereind stage. De aanbieders van stageplaatsen gaan goed met de jongeren om, ook als de jongere niet zoveel kunnen bijdragen voor de betreffende werkplek. De jongeren krijgen hiervoor geen vergoeding. De inrichting beschikt niet zelf over een beschrijving van het onderwijsaanbod van de Burcht. Beleid, werkinstructies en protocollen etc. van de school staan niet in het processensysteem VOS.

In de Jeugdsurvey 2010 van DJI oordelen jongeren in Teylingereind neutraal over het onderwijs. De score is in 2010 lager dan in twee voorgaande jaren, maar het verschil is volgens de onderzoekers niet significant. Uit het overzicht blijkt dat van de zeven inrichtingen alleen jongeren in één andere jji ontevredener dan de jongeren in Teylingereind over het onderwijs.

#### *De beoordeling van het onderwijs door de onderwijsinspectie*

De Burcht valt onder de Wet op de Expertisecentra en daarmee onder het toezicht van de IvHO. Op 4 november 2011 is er een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de school door de onderwijsinspectie. De belangrijkste bevindingen en conclusies zijn:<sup>15</sup>

- *Onderwijsleerproces*

Het (ortho)pedagogisch handelen van de leraren is van een goede kwaliteit. De medewerkers gaan respectvol om met de leerlingen en hebben begrip voor hun problematiek. Ze stemmen hun orthopedagogisch handelen af op de behoeften van de individuele leerling en zoeken daarbij gericht naar de juiste aanpak. De teamleden handhaven de vastgelegde gedragsregels zichtbaar en consequent.

Ook de overige aspecten van het onderwijsleerproces zijn van voldoende kwaliteit, met uitzondering van de afstemming op verschillen tussen de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Externe ondersteuning moet het klassenmanagement verbeteren en veranderingen in de planning van de onderwijstijd moet de teamleden in staat stellen om het onderwijs meer te differentiëren. Bij de praktijkvakken leiden de leerlijnen tot het behalen van certificaten en/of erkende diploma's (bijvoorbeeld metaal, hout). Waar mogelijk zoekt de school contact met de laatste bezochte school om voortzetting van de opleiding mogelijk te maken en aansluiting na ontslag uit de inrichting te vergemakkelijken. Niet altijd is een adequaat aanbod mogelijk. De keuze voor een profiel is nog te veel bepaald vanuit de – beperkte – mogelijkheden die de school heeft wat betreft vakinhouden en de praktijkvakken.

---

<sup>15</sup> De school heeft van dit onderzoek ook een afzonderlijk rapport ontvangen. De werkwijze van de onderwijsinspectie en het volledige rapport is te vinden op de website van de onderwijsinspectie: [www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl)

Tijdens de lesbezoeken was er een taakgerichte werksfeer en vonden er gerichte interacties plaats tussen leerlingen, leraar en leerlingen onderling. De leerlingen waren actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.

Het belangrijke knelpunt is de onderwijstijd. Hoewel de school voldoende onderwijstijd heeft gepland en streeft naar minimaal 43 weken onderwijs per jaar, zijn er veel leerlingen niet aanwezig tijdens dit onderzoek. De beschikbare onderwijstijd staat bij veel leerlingen onder zeer grote druk. Hoewel inmiddels sinds zo'n acht jaar het onderwijs binnen de inrichting dient plaats te vinden overeenkomstig de Wet op de expertisecentra, oefenen de inrichting en het strafrechtproces nog steeds een negatieve invloed uit op het onderwijsproces en dit komt de kwaliteit van het onderwijs niet altijd ten goede. Zo doet de inrichting door disciplinaire, maar vaak ook door huishoudelijke en logistieke maatregelen, regelmatig een aanslag op de beschikbare leertijd van de jongeren. Het komt met regelmaat voor dat leraren hun lessen aan individuele jongeren niet kunnen geven omdat deze niet komen opdagen in verband met behandeling, straf, bezoek e.d. In nogal wat gevallen moet de onderwijsinspectie constateren dat er sprake was van ongeoorloofd verzuim waartegen de school hoort op te treden. De onderwijsinspectie bepleit natuurlijk een nauwe afstemming tussen de aanpak op de school en de inrichting, maar zet grote vraagtekens bij eenzijdige ingrepen van de inrichting, omdat deze de onderwijskwaliteit schaden voor leerlingen die in de regel toch al achterstanden oplopen. De school onderkent dit en maakt dit tot een bespreekpunt met de inrichting. Teylingereind en de Burcht starten op 9 januari 2012 met een nieuw dagprogramma. Hierin komt een vast blok voor interne afspraken, met als doel dat jongeren dan minder vaak uit de les worden gehaald en dat docenten en groepsleiders meer (structurele) gelegenheid hebben om casuïstiek te bespreken.

- *Systeem van leerlingenzorg, functionaliteit van de handelingsplannen en opbrengsten.*

De school heeft een commissie van begeleiding (CvB) die niet aan de wettelijke vereisten voldoet. Er ontbreekt structurele orthopedagogische/psychologische deskundigheid in de commissie (artikel 40b WEC). Bijdrage van de gedragswetenschapper aan de commissie is op ad-hoc basis en op verzoek van de inrichting en daarmee niet structureel onderdeel van de CvB. Ook stelt de school geen handelingsplan op binnen de voorgeschreven termijn van een maand (artikel 41a WEC). Bespreking en vaststelling van het handelingsplan vindt plaats tijdens de bespreking van het perspectiefplan van de inrichting.

Een dergelijke bespreking is na ongeveer drie maanden. De CvB is van mening dat de intakeprocedure en de opzet van de handelingsplannen moet veranderen en de ‘kenningsmakingsklas’ moet het sneller opstellen van het handelingsplan mogelijk maken. In het jaarplan 2012 is daarin voorzien. De schoolmentor is verantwoordelijk voor de inhoud van het plan. Uit de geanalyseerde plannen komt een beeld naar voren dat belangrijke elementen zoals ontwikkelingsperspectief, leerrendement, leerlijnen gekoppeld aan uitstroomperspectief en vervolgopleiding aanwezig zijn, maar de onderlinge samenhang ontbreekt. Hoewel de school bij de intake informatie verzamelt over het didactisch functioneren van de leerling, ontbreekt deze informatie vaak in de plannen of is dit slechts op basis van het gesprek met de leerling. Ook de gegevens van de laatst bezochte school voor opname, schieten tekort. Uit de bestudeerde plannen blijkt niet op basis waarvan de school komt tot een bepaald perspectief en op welke wijze zij de ontwikkeling volgt. Dit maakt de planning van het onderwijs kwetsbaar. Bij de opzet van het handelingsplan is de leerling nadrukkelijk betrokken.

Er is geen instrument om de sociaal-emotionele ontwikkeling te volgen, maar de school maakt samen met de inrichting gebruik van de basismethodiek YOUTURN.

De onderwijsinspectie stelt vast dat het huidige systeem van leerlingen-zorg op De Burcht onvoldoende bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijsleerproces en daarmee ook niet leidt tot de verantwoording van de gewenste opbrengsten van het onderwijs. De CvB kan daarmee de handelingsplanning niet evalueren en waar nodig bijstellen. Dit maakt het onderwijs kwetsbaar.

- *Kwaliteitszorg en voorwaarden voor kwaliteitszorg.*

De (locatie)directie van de Burcht stuurt de kwaliteitszorg aan, waarbij er sprake is van samenhang tussen de visie en het strategisch beleid. Het huidige locatiemanagement is betrekkelijk nieuw en aangetreden na een periode van veel wisselingen in het management. Het heeft zich als doel gesteld het onderwijs binnen Teylingereind inhoudelijk sterk te verbeteren. Tevens is verbetering van de samenwerking met de inrichting een speerpunt van de schoolleiding. Dit betekent dat nog niet alle voorgenomen initiatieven tot verbetering ook daadwerkelijk zichtbaar zijn in de dagelijkse onderwijspraktijk. Veel verbeterpunten bij de uitvoering van het systeem van leerlingen-zorg, bevinden zich in de fase van eerste implementatie in het onderwijsleerproces. Bij deze veranderingen zijn belanghebbenden betrokken en geven medewerkers aan dat zij de veranderingen als positief te ervaren. De school streeft ernaar om ook de ouders meer te betrekken bij de school.

Door het specifieke karakter van het onderwijs in geslotenheid vraagt de organisatie om een keuze, die soms afbreuk doet aan de inhoud van het onderwijs of anders een risico vormt voor de beheersing en de veiligheid. De school heeft gekozen het onderwijs in te richten op basis van de onderwijsmogelijkheden van de leerlingen en daarmee leefgroep-doorbrekend te organiseren aan de hand van leerlijnen gekoppeld aan de verschillende uitstroomprofielen. Het jaarplan voor 2012 gaat sterk uit van verbeteringen in het onderwijsleerproces, waarbij alle belangrijke elementen aan bod komen. Dit plan geeft ook houvast aan management en team waar het gaat om de te bereiken doelen. Er is voldoende draagvlak voor de verbeteringen. Hoewel de school opbrengsten realiseert, zijn deze niet afgezet tegen vooraf vastgestelde verwachtingen van die resultaten. Dit maakt verantwoording van de gerealiseerde opbrengsten niet goed mogelijk.

#### Activiteiten

Uitvoering



Beleid



Check



#### Oordeel

Activiteiten vinden op de EQUIP-trainingen na over het algemeen redelijk goed doorgang. Daarnaast spant Teylingereind zich in om in de vakantietijd en in de onderwijsluwe periode tot een educatief programma te komen. Hier is het afgelopen jaar verbetering in gekomen.

Teylingereind ontplooit eveneens activiteiten om ouders/verzorgers meer bij de detentie van hun kind te betrekken. De uitvoering van het activiteitenprogramma voldoet echter slechts beperkt aan de verwachtingen omdat de onderwijsinspectie een belangrijk onderdeel van het activiteitenprogramma, namelijk de kwaliteit van het onderwijs, als zwak beoordeelt. Zij baseert haar oordeel op het aspect 'systeem van leerlingenzorg' waarop zij de beslisregel toepast. Drie van de vier normindicatoren van dit aspect waardeert de onderwijsinspectie met een onvoldoende.<sup>16</sup> Hiermee draagt het systeem van leerlingenzorg onvoldoende bij aan planmatig onderwijs. Vooral het onderwijsleerproces is kwetsbaar waar het gaat om de planning van het onderwijs. Hoewel de school de beginsituatie in beeld brengt, leidt dit nog niet tot het formuleren van te bereiken (eind)opbrengsten. Het volgen van de leerling en het evalueren van de uitvoering van het handelingsplan komen daarmee in het geding en maken de handelingsplanning daarmee onvoldoende functioneel. Wel bieden de aanzetten tot verbetering perspectief waar het gaat om planmatig onderwijs.

<sup>16</sup> Deze vier normen onder het aspect 'systeem van leerlingenzorg' zijn: de commissie voor de begeleiding (CvB) bepaalt de onderwijsrelevante beginsituatie van de leerlingen; de school stelt een handelingsplan vast in overeenstemming met de ouders; de school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de vorderingen en ontwikkeling van de leerlingen en de CvB evalueert de uitvoering van het handelingsplan.



De kwaliteitszorg moet dit verbetertraject ondersteunen. Het beleid en de check op de uitvoering bij het activiteitenprogramma voldoen overwegend aan de verwachting. Teylingereind heeft een activiteitenprogramma dat voldoet aan de wettelijke minima en inzichtelijk is voor alle betrokkenen. Een beschrijving van het onderwijsaanbod heeft Teylingereind echter niet tot haar beschikking en de samenwerkingsafspraken tussen de school en de inrichting zijn nog niet allemaal vastgesteld. De inrichting bewaakt de uitvoering van het dagprogramma door eventuele uitval te registreren, de onderwijsbehoefte van jongeren na te gaan, en op basis van uitkomsten tot eventuele bijstelling van het programma te komen.

### **Aanbevelingen**

*Aan de inrichting en de school*

Zorg voor een hogere mate van afstemming van activiteiten en samenwerking tussen school en inrichting met als doel de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs en daarmee het dagprogramma voor jongeren te verbeteren.

## **2.4 Accommodatie**

### **criterium**

De inrichting is geschikt voor plaatsing van jongeren. De regels over de scheiding van doelgroepen worden gerespecteerd. De leefruimtes zijn ingericht als family-style unit oftewel met kenmerken van een huiselijk interieur (bijv. zithoek, eettafel, tv). De leefruimtes hebben een uitnodigend karakter voor jongeren en groepsleiding. Ook beschikt de inrichting over faciliteiten voor sport en ontspanning (gymzaal, buitensportveld, etc.). De individuele verblijfsruimtes (kamers) voldoen minimaal aan de eisen van de ministeriële regeling kamer justitiële jeugdinstellingen. De gehele accommodatie geeft blijk van zichtbare aandacht voor onderhoud en hygiëne. Jongeren worden bovendien betrokken bij het op orde houden van de ruimtes. Jongeren kunnen zich zoveel mogelijk dagelijks douchen, kunnen hun kleding wekelijks wassen en ontvangen wekelijks schoon beddengoed.

### **Bevindingen**

*Scheiding van doelgroepen*

De inrichting heeft kort en lang verblijfgroepen. Bij de plaatsing van een jongere is niet de status (veroordeeld of niet veroordeeld) het uitgangspunt, maar de verblijfsduur. Jongeren die nieuw binnenkomen en niet veroordeeld zijn stromen altijd in op een kort verblijf groep

(zie ook paragraaf 1.5). Volgens het YOUTURN-beleid<sup>17</sup> gaat een jongere na vier maanden naar een lang verblijf groep. Nieuwe jongeren die veroordeeld zijn en een plaatsingsbesluit hebben van individuele jeugdzaken van DJI plaatst Teylingereind direct op een lang verblijfgroep.

#### *Inrichting van de leefgroepen en kamers*

Een van de kort verblijfgroepen, de Rak, is buiten gebruik gesteld. Dit is de afdeling waar de opstand plaatsvond. De inrichting was al voornemens om deze afdeling buiten gebruik te stellen vanwege de aanhoudende lage bezettingsgraad.

De leefafdelingen hebben allemaal de kenmerken van een huiselijk interieur met een keuken, een zithoek en een eettafel. Het verschilt vervolgens per groep in hoeverre er sprake is van verdere aankleding. De kort verblijfgroepen ogen tamelijk sober, met weinig warme aankleding. Op de lang verblijfgroepen investeren groepsleiders hier iets meer in, daar liggen bijvoorbeeld ook kussentjes op de bank. De afdelingen zien er schoon en verzorgd uit. Het kantoor voor groepsleiders grenst direct aan de woonkamer. Annex aan de groep liggen de slaapvertrekken en de douches. Deze zijn niet vrij toegankelijk voor de jongeren. De kamerinrichting is simpel met een bed, een bureau met vaste kruk, een kast en een toilet dat niet afgeschermd is.

Een jongere mag zijn eigen kleding en wat persoonlijke spullen op kamer hebben. Zaken als waarde- en identiteitspapieren, geld, sleutels en mobiele telefoons levert de jongere bij binnenkomst in bij een beveiligder die ze in een kluis bewaart. De jongere tekent op een afsluitbare zak met de spullen er in dat hij ze heeft afgestaan. Jongeren vinden het jammer dat ze alleen nog maar posters op een prikbord mogen hangen als gevolg van de regels over brandveiligheid. Jongeren kunnen dagelijks douchen, zo ook altijd na het sporten. Alle afdelingen hebben meerdere douches waarvan de deur dicht kan. Jongeren krijgen wekelijks schoon beddengoed en kunnen hun kleren laten wassen.

#### *Beleid en controle op interieur en hygiëne*

De inrichting heeft met het YOUTURN-beleid, de huisregels en de beschrijving van de afdelingsregimes de regels over de accommodatie vastgelegd. Persoonlijke hygiëne en hygiëne op kamer en de inzet van

<sup>17</sup> YOUTURN is een methodiek die voorschrijft hoe jongeren bejegend dienen te worden. De basismethodiek is erop gericht jongeren te helpen bij A) het ontwikkelen van competenties en aanleren van vaardigheden om taken te vervullen, waarvoor zij zich in het dagelijks leven gesteld zien en B) het ontwikkelen van moreel besef en verantwoordelijk gedrag en elkaar hierbij te helpen.

jongeren bij het netjes houden van de afdeling maakt deel uit van de basisprofielen van YOUTURN. Groepsleiders bewegen jongeren er toe om die profielen te halen. Jongens hebben corveetaken op de groep en ruimen hun eigen bestek en bord op na het eten. Op de ForCa (afdeling Ven) sturen de groepsleiders minder nadrukkelijk op gedrag zoals bij corveetaken, omdat groepsleiders de jongeren juist willen observeren zoals ze vanuit zichzelf zijn. De inrichting van de leefafdeling en de hygiëne zijn onderwerp van gesprek in het teamoverleg als een van de leden dit onderwerp opvoert.

Teylingereind heeft een extern bedrijf een o-meting laten verrichten over de hygiëne in de keukens. Dit moet leiden tot een intern hygiëne-beleid waarbij groepsleiders verantwoordelijk zijn voor de hygiëne van de keukens op de leefafdeling.

#### Accommodatie

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering en het beleid over de accommodatie voldoen overwegend aan de verwachtingen. Het interieur en de hygiëne van de leefgroepen en de slaapvertrekken voldoen volledig aan de verwachtingen, maar de scheiding van doelgroepen, namelijk veroordeelden en niet-veroordeelden, is niet conform de internationale regelgeving, deze is wel uitgevoerd volgens het landelijk beleid. Bij de onderbrenging van jongeren op een leefgroep is het onderscheidende criterium niet de veroordeling van een jongere, maar de verwachte verblijfsduur. Omdat er zowel op het niveau van de jongere als op inrichtingsniveau wordt gecontroleerd of de accommodatie inclusief de hygiëne in overeenstemming is met de regels, voldoet de check op de uitvoering volledig aan de verwachting.

## 2.5 Voeding en winkel

### Criterium

Het aanbod van voeding is gevarieerd en wordt mede bepaald in overleg met de jongeren. Jongeren kunnen kiezen voor vegetarische voeding en voeding die aansluit bij hun religieuze achtergrond of culturele achtergrond. Jongeren leren in de jji hun eigen maaltijd te bereiden, het nuttigen van de maaltijd is een groepsactiviteit. Medisch voorgeschreven diëten worden bovendien verstrekt. Jongeren kunnen ook wekelijks zelf producten kopen en de winkelprijzen sluiten aan bij de gemiddelde prijzen van een doorsnee supermarkt. De eisen waaraan de voeding(sbereiding) moet voldoen (calorische waarde, eiwitgehalte e.d.) zijn vastgelegd in een cateringcontract of, ingeval de jji beschikt over een eigen keuken, vastgelegd in een interne instructie.

De samenstelling van maaltijden wordt stelselmatig gecontroleerd door functionarissen (waaronder de medische dienst) van de jji.

## **Bevindingen**

### *Voeding*<sup>18</sup>

De momenten voor het nuttigen van de maaltijden zijn opgenomen in het dagprogramma. Alle groepen ontbijten om kwart over acht, lunchen rond twaalf uur en gebruiken het avondeten om zes uur. Iedere groep bestelt op een uitgebreide bestellijst, zoveel mogelijk in overleg met de jongeren, alle voeding voor de volgende week. Voor het ontbijt en de lunch bestellen groepsleiders per dag brood, zowel bruin als wit, en beleg. Voor het avondeten kunnen groepsleiders eveneens in overleg met de jongeren ervoor kiezen om op de groep te koken met verse ingrediënten of koelverse maaltijden te bestellen per aparte maaltijd-component. De koelverse maaltijden levert de keuken koud aan en worden opgewarmd op de groep. Donderdag is bijna altijd patatdag. Medewerkers geven aan dat groepsleiders en jongeren altijd samen eten. Twee inspecteurs lunchten spontaan mee op een groep en namen dit ook waar. Jongeren geven aan dat samen eten niet altijd gebeurt. Een mogelijke verklaring is dat als er drie groepsleiders in dienst zijn één van hen niet mee eet om werkzaamheden te kunnen verrichten. Op de lang verblijfgroepen koken jongeren enkele malen per week zelf, maar op de andere afdelingen gebeurt dit zelden. Een enkele keer komen ouders in het weekend koken op de groep.

Groepsleiders houden bij de bestelling rekening met de religieuze achtergrond van jongeren. De imam is in het verleden wel eens bij de keuken nagegaan of de maaltijd wel echt halal was omdat hier vragen over waren. Islamitische jongeren eten nu drie tot vier keer in de week halal en de rest vegetarisch.

Via de medische dienst kan er dieetvoeding voor een jongere worden besteld. Met feestdagen krijgen jongeren iets extra's zoals lekkere broodjes en kransjes e.d.

### *Winkel*

Jongeren kunnen met een bestellijst snoepgoed, frisdrank, chips en verzorgingsproducten bestellen. Er is een maximum per week voor de besteding aan snacks. Producten in Teylingereind zijn soms te koop voor bijna dezelfde prijs als in een normale supermarkt.

<sup>18</sup> In april 2011 bezocht de ISt Teylingereind in het kader van het themaonderzoek naar de voeding van ingeslotenenen 2011. Dit themaonderzoek leidde niet tot specifieke aanbevelingen voor Teylingereind. De ISt maakt in de beschrijving van de bevindingen ook gebruik van deze informatie die destijds niet zo specifiek gepubliceerd is.

Dit geldt bijvoorbeeld voor ijsthee, een zakje chips of een chocolade-reep, maar soms zijn ze veel duurder bijvoorbeeld limonadesiroop of doucheegel. Doucheegel is meer dan twee keer zo duur.<sup>19</sup>

### *Tevredenheid*

Jongeren vinden de porties van de maaltijden toereikend en het eten is ook warm, over de smaak van maaltijden die in losse componenten bereid worden aangeleverd zijn ze niet zo tevreden: “het bakvoer is niet echt lekker”. Daarentegen waarderen ze het als ouders koken en vinden ze zelf klaargemaakte maaltijden ook smaakvoller. Over het assortiment van de bestellijsten is soms via de jongerenraad discussie met de inrichting. De commissie van toezicht heeft jongeren en de directie geadviseerd om klachten over de voeding in de jongerenraad te bespreken omdat zij klachten hierover doorgaans als niet ontvankelijk verklaren. Dit blijkt ook uit het overzicht van klachten dat de inrichting bijhoudt. Van 1 januari 2011 tot en met september 2011 waren er zeventien klachten van verschillende aard over voeding, verspreid over het hele jaar. Het merendeel van deze klachten hebben de jongeren overigens, al dan niet via bemiddeling, ingetrokken voordat het bij de beklagcommissie komt.

### *Check op de uitvoering*

De teamleider is eindverantwoordelijk en checkt wekelijks de bestelling. Daarnaast checkt ook de keukenmedewerker, die van oorsprong (dieet)kok is, de samenstelling van de maaltijden en neemt contact op met de groepsleiding als er in zijn ogen iets ontbreekt of onvoldoende gezonde voeding op de bestellijst staat. De medische dienst probeert er op te letten dat jongeren niet teveel aankomen tijdens hun detentie. Binnen Teylingereind is een werkgroep gezonde voeding opgericht die zich bezighoudt met het promoten van gezonde voeding binnen de inrichting. Afgelopen jaar was er de week van de voeding om jongeren bewust te maken.

#### **Voeding**

##### *Uitvoering*



##### *Beleid*



##### *Check*



### **Oordeel**

Teylingereind voldoet op het criterium voeding op alle dimensies overwegend aan de verwachtingen. Jongeren krijgen voldoende gevarieerde voeding en er wordt rekening gehouden met de wensen van jongeren. Bovendien is het gebruikelijk voor groepsleiders om van het

<sup>19</sup> Deze gegevens komen uit het onderzoek dat de IST in het kader van het jaarbericht 2010 verrichte naar de winkelprijzen in inrichtingen. Herhaaldelijke berichten dat de prijzen substantieel af zouden wijken van gangbare supermarktprijzen waren de aanleiding tot dit onderzoek.

nuttigen van de maaltijd een gezamenlijke activiteit te maken en ook deel te nemen aan de maaltijd. Echter, de afzonderlijke groepen zijn redelijk autonoom in de wijze van eten, koelvers of zelf koken, waardoor het merendeel van de jongeren zelden betrokken wordt bij het bereiden van hun eigen maaltijd. Jongeren kunnen zelf producten bestellen in de inrichting, maar de prijzen ervan zijn soms erg hoog.

### **Aanbevelingen**

- Draag er zorg voor dat alle groepen met een grotere regelmaat de jongeren begeleiden bij het bereiden van hun eigen maaltijd.
- Bezie in hoeverre prijzen die substantieel naar boven afwijken van supermarktprijzen omlaag kunnen.

## **2.6 Maatschappelijk contact**

### **criterium**

Jongeren hebben voldoende mogelijkheden om maatschappelijk contact te onderhouden. Zo krijgen ze direct bij binnenkomst de gelegenheid om een eerste telefonisch contact te hebben met hun relaties en vervolgens hebben ze per week minstens twee maal tien minuten de gelegenheid om te telefoneren tegen redelijke tarieven. Bovendien kunnen jongeren wekelijks minimaal één uur bezoek ontvangen en hebben advocaten van jongeren de mogelijkheid tot onbelemmerd contact met hun cliënten. En alle jongeren hebben de mogelijkheid om kennis te nemen van het nieuws op radio en/of tv. De inrichting heeft de mogelijkheden tot maatschappelijk contact vastgelegd en dit is in overeenstemming met de wettelijke eisen. Als laatste beziet de inrichting voor elke jongere of deze voldoende gelegenheid en faciliteiten heeft.

### **Bevindingen**

#### *Telefonisch contact*

Jongeren krijgen zodra ze op de groep binnenkomen de gelegenheid om op kosten van de inrichting een telefoontje te plegen met hun ouders of verzorgers. Op de leefgroepen is er bovendien een telefooncel waar jongeren met een telefoonkaart dagelijks kunnen bellen. Hiertoe hebben ze de gelegenheid als ze op de leefgroep zijn en geen andere taken of activiteiten hebben. Telefoontjes van advocaten voor de jongeren komen binnen via de centrale post of de Jongerenadministratie. Zij geven dit door aan de groepsleiding die de jongere weer informeert. Doorgaans geven groepsleiders dit bericht zo snel mogelijk door maar jongeren klaagden erover dat groepsleiders het ook

wel eens vergeten door te geven. Zij noemden het voorbeeld van een reclasseringsambtenaar.

#### *Bezoek*

Jongeren mogen tweemaal in de week bezoek ontvangen, een moment van drie kwartier en een moment van een uur. Een moment is gereserveerd voor familie en een moment kunnen jongeren hun vrienden op bezoek laten komen. Jongeren betreuren het dat hun vrienden slechts eenmaal op bezoek mogen komen. Uit de jeugdsurvey 2010 blijkt dat jongeren in Teylingereind neutraal oordelen over maatschappelijk contact. Bovendien is het oordeel positiever ten opzichte van de twee voorgaande jaren. De bezoekenmomenten zijn voor de hele groep op dezelfde momenten. Doorgaans gaat ongeveer de helft van de groep tegelijk naar een bezoekenmoment. Bezoek kan in de avond, doordeweeks en in het weekend overdag terecht.

Teylingereind laat jongeren doorgaans hun bezoek ontvangen in één van twee redelijk vriendelijk ogende bezoekenzalen. Er staan losse tafels en stoelen en er ligt tapijt op de vloer, voor jonge kinderen die meekomen met bezoek ligt er wat speelgoed. Een groepsleider gaat mee met het bezoek van een jongere en houdt toezicht vanaf een andere tafel. Door de beperkte oppervlakte van één van de bezoekenzalen is er daar minder privacy voor jongeren en ouders tijdens gesprekken. Voor advocaten en andere functionarissen heeft Teylingereind sprekersruimtes waar ze volledige privacy hebben. Naast de reguliere bezoekenmomenten voor ouders in de bezoekenzaal heeft een jongere tijdens zijn detentie in ieder geval één keer de gelegenheid om zijn ouders op de leefgroep te ontvangen. Soms koken ouders dan voor de groep. Daarnaast heeft de inrichting met enige regelmaat ouderavonden (zonder jongeren) en activiteiten zoals een kerstmarkt waarbij ouders en jongeren samen kunnen komen.

#### *Informeren bezoekers*

In de ouderbrochure die de inrichting direct na binnenkomst toestuurt, staan de mogelijkheden om contact te krijgen met de jongere en de inrichting via telefoon, post en bezoek. Hierin staat ook informatie over de tijdens het bezoek geldende voorschriften (incl. toegangscontrole). Bovendien heeft Teylingereind een website met informatie over het bezoek aan jongeren.

#### *Kennisnemen van het nieuws*

Elke kamer is voorzien van een wekkerradio. Een tv krijgen de jongeren als zij hebben laten zien dat zij zich aan bepaalde leefregels kunnen houden. Deze werkwijze komt voort uit de YOUTURN-methodiek.

Jongeren die net binnen zijn en de zogenaamde YOUTURN-profielen nog niet behaald hebben kunnen tv kijken tijdens de recreatie op de groep. Jongeren hebben bovendien de gelegenheid om op de groep een krantje te lezen

#### *Huisregels en de bespreking van contact met het netwerk*

De huisregels voor jongeren zijn actueel en beschrijven de minimale mogelijkheden om te bellen, bezoek te ontvangen en briefwisseling te voeren. Ook de voorschriften waaraan jongeren en bezoekers zich dienen te houden staan er kort in genoemd. De huisregels vermelden eveneens de mogelijkheden tot contact met geprivilegieerde personen waaronder een advocaat en diplomatieke of consulaire vertegenwoordigers. Teylingereind heeft beleid opgesteld over de ouderparticipatie bij de detentie van een jongere. Uit de verschillende interviews blijkt dat de betrokkenheid is verbeterd in het afgelopen jaar. Ouders worden stelselmatig uitgenodigd voor perspectiefplanbesprekingen en de groepsleiders proberen om ouders in ieder geval eenmaal een bezoek te laten brengen op de groep, maar de participatie is nog niet conform de doelstelling. De individuele mogelijkheden die een jongere heeft om contact te houden met familie en vrienden maken onderdeel uit van de perspectiefplanbesprekingen.

#### Contact

Uitvoering



Beleid



Check



#### Oordeel

Teylingereind voldoet op het criterium maatschappelijk contact op alle dimensies volledig aan de verwachtingen. Teylingereind is ruimer dan de wet voorschrijft in mogelijkheden om contact met familie en vrienden te onderhouden. Positief is de ingezette en stijgende lijn van respectievelijk het beleid en de uitvoering van de ouderparticipatie. Een kleine kanttekening die niet zwaarwegend is in het oordeel betreft de beperkte mate van privacy bij een gesprek in één van de bezoeksalen.

## 2.7 Toegang tot zorg

### Criterium

Het begrip zorg omvat binnen de context van dit criterium geestelijke zorg, medische zorg (inclusief tandheelkundige zorg) en psychosociale zorg. In de inrichting dient voldoende geestelijke zorg beschikbaar te zijn die aansluit bij de godsdienst of levensovertuiging van de jongeren. Een aan de inrichting verbonden arts dient regelmatig spreekuur te houden. Ook in acute situaties moet kunnen worden voorzien in noodzakelijke medische zorg. Op het terrein van de psychosociale zorg moeten er binnen de inrichting gekwalificeerde hulpverleners beschik-



baar zijn die casuïstiek bespreken in het zogenaamde psychomedisch overleg (PMO). Voorts heeft de IGZ zich een oordeel gevormd over het aanbod van psychiatrische zorg.

## **Bevindingen**

### *Geestelijke zorg*

Teylingereind heeft een vaste vertegenwoordiging van twee denominaties in de inrichting. Een dominee en een imam zijn parttime verbonden aan Teylingereind. Een pandit is per oproep beschikbaar voor individuele gesprekken en religieuze feesten. De inrichting heeft geen pastor of humanist tot haar beschikking.<sup>20</sup> De dominee spreekt alle christelijke jongeren inclusief de katholieken. Als een jongere een gesprek wil met een geestelijk verzorger dan vraagt hij dit aan bij de groepsleider. Het gebeurt ook dat een groepsleider een jongere attendeert op de geestelijk verzorgers en de jongere aanmeldt bij hen. Er zijn geen wachtlijsten om de geestelijk verzorgers te kunnen spreken. De geestelijk verzorgers hebben eind van de dag en in de avonduren gelegenheid om jongeren te spreken. De geestelijk verzorgers hebben een planningsoverzicht van de andere activiteiten zodat ze niet concurreren. Jongeren hebben een keer in de twee weken de mogelijkheid om op zondag een kerkdienst bij te wonen. De imam heeft alleen gespreksgroepen en geen gebedsdiensten in verband met zijn beschikbaarheid. De stilteruimte en de ruimte voor de gespreksgroep zijn ruim genoeg en multifunctioneel. De geestelijk verzorgers zijn hier tevreden over. Bovendien hebben ze een eigen kantoor voor individuele gesprekken. De geestelijk verzorgers zijn tevreden over de informatie-uitwisseling over jongeren. Doorgaans hebben zij echter geen behoefte aan voorinformatie over een jongere en gaan zij een gesprek blanco in. De geestelijk verzorgers rapporteren vanwege hun ambtsgeheim niet over de jongeren of de inhoud van gesprekken. De dreiging van gevaar voor een jongere kan wel reden zijn om inrichtingsmedewerkers te informeren. Jongeren zijn tevreden over de gespreksmogelijkheden met de imam en de dominee. De geestelijke verzorging heeft met enige regelmaat overleg met vertegenwoordigers van de inrichting over hun werk.

### *Beschikbaarheid medische zorg*

Teylingereind heeft twee verpleegkundigen in de dienst voor achtereenvolgens 32 en 15 uur. Er zijn twee huisartsen aan de inrichting verbonden die elkaar afwisselen om een keer in de week anderhalf uur

---

<sup>20</sup> In de wederhoorreactie geeft Teylingereind aan dat er naar behoefte ook andere denominatie opgeroepen kunnen worden.

spreekuur te houden. De tandarts heeft één keer in de maand een halve dag dienst. En zonodig komen er een fysiotherapeut en een logopedist naar de inrichting. Teylingereind heeft een Sociaal psychiatrisch verpleegkundige (Spv) voor 32 uur in dienst en één dag in de week komt er een kinder- en jeugdpsychiater naar de inrichting. De diagnostiek voor de ForCa staat los van de medische dienst van Teylingereind.

#### *Spreekuur en zorg voor jongeren in de afzonderingscel*

Verpleegkundigen hebben dagelijks spreekuur. De toegang tot zorgfunctionarissen is vastgelegd in de huisregels. Jongeren vragen een consult aan via de groepsleiders. Uit interviews blijkt dat groepsleiders dit wel eens vergeten. Jongeren hoeven niet aan te geven waarom ze naar de medische dienst gaan, maar in de pedagogische visie van Teylingereind hoeft niet elke klacht te leiden tot een bezoek aan de verpleegkundige. De inrichting waakt ervoor dat jongeren al te gemakkelijk een bezoek aan de medische dienst brengen. Bij voorkeur schat de groepsleiding als eerste de ernst van de klacht in. Om daarin goed toegerust te zijn heeft de medische dienst voor groepsleiders in de informatiebrochure een beschrijving gegeven van veel voorkomende klachten. Groepsleiders verstrekken medicatie aan jongeren die de medische dienst aanlevert. Ook de veelvoorkomende medicatie en bijwerkingen staan beschreven in de informatiebrochure.

Eventuele aanwijzingen die verpleegkundigen, bij de intake of op het spreekuur, krijgen dat jongeren tijdens detentie slachtoffer zijn van gewelddadig gedrag worden niet zonder de toestemming van de jongere gemeld bij de Raad van Bestuur (RvB). Zij geven dit wel door aan de RvB, met kennisgeving aan de jongere, als er een gezondheidsrisico aan kleeft.

De medische dienst stelt zich niet op de hoogte van de fysiek-mentale toestand van jongeren die in een opvang- of afzonderingscel zijn afgezonderd of waarbij mechanische middelen zijn toegepast, tenzij er wondverzorging nodig is. De Spv doet dit wel dagelijks in de gevallen waar een jongere er op indicatie van de gedragswetenschapper of psychiater zit.

Verpleegkundigen verwijzen de jongeren door naar de arts, psycholoog of tandarts. Voor de tandarts is er een wachtlijst. Jongeren kunnen in acute situaties naar de tandarts, en mogen na een half jaar verblijf in detentie naar de tandarts voor een controle.

### *Psychiatrische zorg*

De Spv spreekt jongeren bij wie er vermoedens zijn van psychiatrische problematiek. Zowel verpleegkundigen als gedragswetenschappers verwijzen jongeren door. De Spv werkt nauw samen met de psychiater. Zowel de psychiater als de Spv geven aan meer betrokken te willen worden bij het tot stand komen van een integratie van GGz-denken en forensisch denken en het nazorgtraject. De Spv en de kinder- en jeugdpsychiater geven ad hoc bijscholing aan groepsleiders en gedragswetenschappers. Het lukt de Spv niet om binnen de beschikbare uren ook 'outreaching' te werken. De inrichting beschikt over de "Visie op de psychiatrische basiszorg in JJI's" van de sector JJI van DJI uit januari 2009. Daarnaast beschikt zij vanuit het samenwerkingsverband ForCa over de "Visie op forensische psychiatrische behandeling van jongeren met een PIJ-maatregel" van oktober 2011. De inrichting heeft een eigen conceptvisie op psychiatrische zorg die de elementen bevat om tot goede psychiatrische zorg te komen.

### *(Psychomedisch) overleg*

Het psychomedisch overleg vindt volgens geïnterviewden structureel plaats met voldoende deelnemers. Tot voor kort vond het overleg om de week plaats voor alle leefgroepen. Hieraan namen de verpleegkundige, de Spv'er, de gedragswetenschappers, het hoofd behandeling en de psychiater deel. Inmiddels wordt dit overleg per leefgroep gevoerd en is de frequentie verhoogd. De psychiater neemt op indicatie deel aan dit overleg. De deelname van alle functiegroepen blijft naar zeggen van de RvB gegarandeerd. Naast het PMO hebben de verpleegkundigen wekelijks werkoverleg met elkaar, heeft de Spv'er om de week werkoverleg met de psychiater en bespreken ze wekelijks casuïstiek met de psychiater. De (multidisciplinaire) samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van het overleg van de zorgstaf, en het psychomedisch overleg is niet beschreven. In het document Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zou dit impliciet wel beschreven staan.

### *Spoedeisende medische hulp*

In acute gevallen overdag kunnen de verpleegkundigen de aan de inrichting verbonden huisartsen bereiken. Als jongeren gedurende avond/nacht urgente problematiek hebben dan beslist een beveiliging in overleg met een piketfunctionaris of er contact nodig is met een GGD-arts. De regeling spoedeisende medisch hulp inclusief telefoonnummer staat in het processensysteem VOS.

#### Toegang zorg

Uitvoering



Beleid



Check



## Oordeel

De toegang tot zorg voldoet op de dimensie uitvoering beperkt aan de verwachtingen. Hoewel jongeren en betrokken functionarissen tevreden zijn en er tijd en gelegenheid is in het dagprogramma om geestelijk verzorgers te spreken is de toegang beperkt doordat er alleen vertegenwoordiging is voor islamitische en protestantse jongeren en doordat er geen gelegenheid is om deel te nemen aan een gebedsdienst. Ook de kerkdienst vindt niet wekelijks plaats. De medische zorg is grotendeels op orde, maar de psychiatrische zorg moet zich nog verder ontwikkelen. Dit doet Teylingereind in samenwerking met Curium LUMC. De integratie van GGz-denken en forensisch-denken waarbij veiligheid voorop staat kan op onderdelen verbeterd. Een belangrijk aspect van behandeling is de nazorg en trajectzorg (in nauwe samenwerking met het gezinssysteem) ter reductie van het recidiverisico. Functionarissen die hier een belangrijke rol in de behandeling hebben, namelijk de psychiater en de Spv, ervaren echter dat zij hier te weinig aan toe komen. Het aantal fte voor de kinder- en jeugdpsychiater ligt ruim onder de norm die DJI stelt. De kinder- en jeugdpsychiater kan een prominentere rol krijgen in de uitvoering van beleid zodat de implementatie van een behandelklimaat bevordert wordt. De scholing van groepsleiding en gedragswetenschappers in psychiatrie verdient meer aandacht zodat het pedagogisch klimaat een verantwoorde voorwaarde wordt voor psychiatrische zorg. Het beleid en de check op de uitvoering voldoen overwegend aan de verwachtingen. De toegang tot zorgfunctionarissen is vastgelegd in huisregels, de medische dienst heeft veelvoorkomende klachten en de behandeling ervan beschreven, echter de visie van de inrichting over psychiatrische zorg is nog in concept. De doorgang van zorgoverleggen en het overleg tussen de inrichting en geestelijk verzorgers heeft structurele aandacht, maar de inrichting ziet er niet voldoende op toe dat jongeren toegang hebben tot geestelijke verzorging.

## Aanbevelingen

- Zorg ervoor dat er wekelijks gelegenheid is om protestantse en katholieke kerkdiensten en islamitische gebedsdiensten bij te kunnen wonen.
- Geef de Sociaal psychiatrisch verpleegkundige en kinder- en jeugdpsychiater een prominentere rol in meer stelselmatige scholingsprogramma's op het gebied van psychiatrische zorg voor groepsleiders en gedragswetenschappers.
- Geef de kinder- en jeugdpsychiater een prominentere rol in de uitvoering van beleid om de implementatie van een behandelklimaat te bevorderen.

## 2.8 Disciplinaire straffen en ordemaatregelen

### **criterium**

De straffen in de inrichting, enkel op te leggen door directeur of plaatsvervanger, zijn proportioneel, humaan en hebben zoveel mogelijk een educatieve impact. Dit uit zich bijvoorbeeld doordat de jji de voorkeur geeft aan maatregelen zoals herstelbemiddeling en educatieve opdrachten boven uitsluiting van activiteiten.

Daarnaast hoort de jji jongeren voorafgaande aan de straf of maatregel en informeert ze in een begrijpelijke taal over de op te leggen of opgelegde straffen en maatregelen. Bovendien stelt de jji de jongeren in de gelegenheid zich te verdedigen.

Indien over wordt gegaan tot uitsluiting van een jongere van verblijf in de groep en deelname aan activiteiten hanteert de jji de hiervoor bepaalde maximale wettelijke termijnen, evenals de maximum termijnen voor afzondering. Deze behouden wel hun recht op dagelijks minimaal één uur verblijf in de buitenlucht, telefoneren, bezoek, en ze ontvangen leesmateriaal.

Wanneer de afzondering in een afzonderingscel langer dan 24 uren duurt, licht de jji de commissie van toezicht, de aan de inrichting verbonden arts, en de ouders of verzorgers, hier terstond over in.

De inrichting heeft een vastgesteld gemeenschappelijk disciplinair beleid conform (inter)nationale normen met als doel om zoveel mogelijk te garanderen dat inrichtingsfunctionarissen in vergelijkbare situaties vergelijkbare straffen en maatregelen opleggen. De jji registreert alle disciplinaire straffen en maatregelen.

### **Bevindingen**

#### *Proportionaliteit*

Een jongere in Teylingereind moet zich aan veel regels houden.

Jongeren die de 1St sprak weten welke overtreding tot een straf kunnen leiden, als voorbeeld noemen ze het hebben van een aansteker.

Overtreding van de regels kent variaties van een overtreding die de orde en de veiligheid in gevaar brengt zoals het gebruiken van drugs of het gebruik van geweld tot overtreding van samenleefregels op de groep zoals het niet eten met mes en vork en niet je spullen opruimen. De groepsleiding bestraft jongeren niet voor elke regelovertrading. In de meeste gevallen wijst ze de jongere op de regelovertrading om gewenst gedrag te bewerkstelligen of volgt er een of meerdere waarschuwingen. Jongeren die herhaaldelijk of zeer ernstig de regels overtreden die de orde en veiligheid in gevaar brengen worden disciplinair gestraft. Deze disciplinaire straffen variëren van uitsluiting van activiteiten, een verblijf op eigen kamer of plaatsing in de opvang.

Teylingereind plaatst jongeren niet voor straf in een afzonderingscel. In 2011 is de afzonderingscel twee maal gebruikt voor een maatregel ter observatie en beide keren korter dan 24 uur.

Bij ernstige incidenten plaatst Teylingereind jongeren in de opvangkamer die soms naast de afdeling is gesitueerd en anders naast de afzonderingscellen. Deze kamer is sober, maar lijkt meer op een gewone kamer dan op een afzonderingscel. De inrichting heeft een uitgebreide wijze van registratie van disciplinaire straffen per maand. Ze registreren de naam van de jongere, de groep waar hij verblijft, het soort maatregel inclusief leeftijdscategorie, de aanleiding en de exacte duur. Uit het overzicht blijkt dat Teylingereind een jongere in de opvang plaatst als hij geweld gebruikt naar personeel, dreigt met geweld, weigert naar kamer te gaan, weigert door de detectiepoort te gaan of spullen in zijn kamer kapot maakt. Als de beveiliging of de groepsleiding in de avonduren sigarettenlucht op kamer ruikt dan plaatsen ze een jongere soms ook in de opvang. Zij doen dit omdat een jongere niet in het bezit mag zijn van een aansteker en omdat hij niet mag roken op kamer. De straffen, plaatsing op eigen kamer of uitsluiting van activiteiten, komen vaker voor dan plaatsing in de opvang. Jongeren en medewerkers noemen dit 'einde dag' omdat een jongere op het moment van de oplegging dan veelal tot de volgende ochtend wordt ingesloten op zijn eigen kamer. Verder mogen groepsleiders jongeren een time-out van maximaal een uur geven. Van elke time-out maken groepsleiders ook een registratie. Vier afdelingen hebben een time-out kamer, op andere groepen sluiten ze de jongere in op hun eigen kamer. Een regelmatig gebruikte disciplinaire straf onder andere voor druggebruik is het (meerdere malen) uitsluiten van de avondrecreatie. De Ist is in de registratie van disciplinaire straffen geen educatieve straffen tegengekomen zoals schrijfpdrachten maar in de praktijk krijgen jongeren wel regelmatig een dergelijke straf. De groepsleiding en eventueel de docenten als zij betrokken zijn, hebben wel altijd een terugkeergesprek met de jongere. De commissie van toezicht volgt de strafoplegging aan jongeren nauwgezet. Ze geeft aan geen disproportionele straffen te zien in Teylingereind. Zij hebben in 2011 de inrichting wel gewezen op het feit dat er geen collectieve straffen mogen plaatsvinden.

#### *Opleggen van straffen*

De teamleiders zijn gemachtigd door de Raad van Bestuur om een deel van de aan de directeur voorbehouden beslissingen te nemen en twee functionarissen zijn aangewezen als plaatsvervanger. De teamleiders leggen in overleg met de groepsleiding en gedragswetenschapper de straffen op. Van het horen van de jongere voorafgaand aan de oplegging

wordt zelden verslag gedaan waardoor het niet inzichtelijk is wat de jongere verklaart. De commissie van toezicht mist deze informatie wel eens als jongeren een klacht indienden naar aanleiding van een straf.

#### *Behoud van rechten*

Jongeren die uitgesloten zijn van het verblijf op de groep, of uitgesloten zijn van activiteiten of afgezonderd zijn, houden hun wettelijke rechten zoals luchten, bezoek ontvangen en telefoneren volgens geïnterviewden. Uit het sanctiebeleid uit 2008 blijkt echter dat het recht op bezoek in de afzondering komt te vervallen.

#### *Toezicht op de opvang en de afzondering*

Het toezicht op de opvang en afzonderingscellen ligt bij de groepsleiding van de groep waar de jongere normaliter verblijft. Zij gaan een paar keer per dag langs bij een jongere. Ze brengen de jongeren hun maaltijden als de groep ook eet, en bieden drinken aan. Groepsleiders geven aan wel meer tijd/zorg te besteden aan de groep waarbij zij de afweging maken dat de jongeren niet voor niets in de opvang zitten. Bovendien is de tijd soms beperkt als ze een dienst draaien met twee groepsleiders. De beveiliging ondersteunt de groepsleiding bij de zorg van de jongeren in de opvang en de afzondering. De intercoms van de cellen komen uit bij de centraalpost. De luchtkooi is een ruim inpandig balkon met tralies. Bijzonderheden over de jongeren worden overgedragen middels een schriftje dat op het kantoor van de groepsleiding ligt. Als een jongere op maatregel in de afzondering of opvang zit en er is cameratoezicht nodig, dan wordt dat geïndiceerd door een psycholoog of psychiater.

De maandcommissaris brengt bij een bezoek aan de inrichting ook altijd een bezoek aan de opvang en afzonderingscellen.

#### *Beleid en check*

Er zijn geen vastgelegde richtlijnen voor een soort of hoogte van straffen bij een bepaalde overtreding. De inrichting heeft de wet- en regelgeving en de visie van Teylingereind op het gebruik van straffen vastgelegd in sanctiebeleid uit 2008. Dit is inzichtelijk voor alle medewerkers in VOS. Het sanctiebeleid verwijst nog naar de oude versie van de Bjj. De oplegging en de wijze van straffen is onderwerp van bespreking in de teamoverleggen. De Raad van Bestuur houdt via de registraties in de gaten wat de aantallen zijn en wat de aard is van de opleggingen.

Ook de commissie incidenten Teylingereind bespreekt de oplegging van straffen aan de hand van de registraties. Onder andere om eventuele trends te ontdekken. De commissie van toezicht beziet maandelijks de lijst met straffen en maatregelen en bespreekt de lijst ook zonedig met de Raad van Bestuur.

#### Discipline

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet overwegend aan de verwachtingen. Van het horen van de jongere over de oplegging van de straf maakt de inrichting geen aantekening. De registratie van straffen is niet volledig omdat straffen met een educatief element ontbreken in het overzicht 'straffen en maatregelen'. Het plaatsen van jongeren in de opvang voor het roken valt niet in de categorie ernstige incidenten zoals Teylingereind dit omschrijft en waarvoor plaatsing in de opvang nodig is, terwijl dit volgens de registratie wel is voorgekomen. Het sanctiebeleid behoeft op enkele onderdelen aanpassing aan (inter)nationale regelgeving. De check op de uitvoering voldoet volledig aan de verwachtingen omdat de inrichting een vastgelegd sanctiebeleid heeft en zowel de inrichting als de cvt de uitvoering van de oplegging van disciplinaire straffen en ordemaatregelen monitort. Zo wordt zoveel mogelijk gegarandeerd dat in vergelijkbare situaties vergelijkbare straffen en maatregelen opgelegd worden.

### Aanbevelingen

- Leg vast wat de jongere heeft aangegeven bij het horen voorafgaand aan de oplegging van de disciplinaire straf.
- Zorg voor een volledig overzicht van 'straffen en maatregelen' door ook de educatieve straffen hier in op te nemen.
- Actualiseer het sanctiebeleid en beschrijf ook hoe educatieve straffen zoals een schrijfpodracht onderdeel uit maken van het sanctiebeleid.

## 2.9 Klachtafhandeling en medezeggenschap

### Criterion

De maandcommissaris bezoekt de inrichting tenminste twee keer per maand en stelt jongeren in de gelegenheid zich voor bemiddeling tot hem of haar te wenden.

Jongeren, ouders of voogd, stiefouder of pleegouders, voelen zich niet belemmerd in hun toegang tot de beklagcommissie en beschouwen het indienen van klachten als een vanzelfsprekend en geaccepteerd middel om op te komen voor hun rechten.

Jongeren krijgen de gelegenheid om zich bij de mondelinge behande-



ling van hun beklag te laten bijstaan door familieleden, een rechtsbijstands- of vertrouwenspersoon en/of een tolk. De inrichting ondersteunt hen daarbij.

De beklagcommissie doet binnen vier weken na dagtekening van beklagschriften uitspraak, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.

De jji heeft regelmatig overleg met (een vertegenwoordiging van) de jongeren over de gang van zaken in de inrichting. De jji stimuleert deelname aan de medezeggenschap (jongerenraad) en geeft jongeren ook de faciliteiten voor deelname.

## **Bevindingen**

*De cvt en het maandcommissariaat*

Aan Teylingereind is een commissie van toezicht (cvt) verbonden. De cvt bestaat uit tien leden vanuit verschillende beroepsgroepen zoals een rechter, advocaat, arts, gedragswetenschapper, maatschappelijk werker en een militair. Een deel van de commissieleden is gepensioneerd. De cvt heeft een keer per maand intern overleg en aansluitend overleg met de Raad van Bestuur. De cvt heeft een maandcommissariaat dat om de week de inrichting bezoekt. De komst van de maandcommissaris is van te voren dan aangekondigd via een A4'tje dat op de groep hangt. De maandcommissaris spreekt jongeren op de groep of buiten op de luchtplaats. Het lukt de maandcommissaris niet om in één bezoek alle groepen te bezoeken. Ze komen overdag, nadat de leerlingen school hebben gehad, er is dan niet heel veel tijd. Ze zien wel elke groep een keer in de maand. Wat een maandcommissaris doet, moet keer op keer aan jongeren worden uitgelegd omdat er telkens nieuwe jongeren zitten. De doorloopsnelheid is hoog. De jongeren die de Ist spraken kenden het maandcommissariaat wel, maar zagen zelden een vertegenwoordiger. De maandcommissaris maakt na afloop van het bezoek een aandachtspuntenlijst om met de Raad van Bestuur te bespreken. In de volgende vergadering met de RvB bespreken ze hoe de inrichting de aandachtspunten heeft opgepakt.

*Klachtafhandeling*

Het uitgangspunt van Teylingereind en de cvt is om de klachten van jongeren zoveel mogelijk te bemiddelen. Jongeren kunnen een klacht indienen via een klachtenformulier. Dit formulier kunnen ze vragen bij de groepsleiding en ook inleveren bij hen. De groepsleiding vraagt de jongeren altijd naar de aard van de klacht om te bezien of het iets is dat ze onderling kunnen oplossen. De groepsleiding bespreekt de klacht met de teamleider die ook een bemiddelend gesprek aan kan gaan met de jongere. Als jongeren volgens de teamleider terecht klagen dan kan

hij ook compensatie bieden bijvoorbeeld door de verstrekking van een telefoonkaart. De groepsleiders zien het ook als hun taak om een jongere te wijzen op de klachtmogelijkheid als een jongere echt in zijn recht staat. Geïnterviewden beschrijven verschillende werkwijzen. Sommigen geven aan dat het de regel is dat jongeren, als ze toch een formele klacht willen indienen, ze binnen 24 uur een formulier moeten krijgen. Anderen geven aan dat de jongere direct een formulier krijgt. Jongeren vinden dat het wel langer kan duren voordat ze een teamleider spreken over een klacht. In de registratie staat regelmatig de klacht dat jongeren het formulier te laat ontvangen. De cvt heeft begin 2011 een klacht van een jongere gegrond verklaard die te lang moest wachten op het formulier. Kort daarop is een klacht hierover bemiddeld. In de rest van de gevallen trekt de jongere de klacht over het formulier zonder bemiddeling in.

Na verzending van het formulier komt de klacht bij het secretariaat van de cvt. Het secretariaat stuurt zaken waar een poging tot bemiddeling nog mogelijk is door naar het commissielid dat dan maandcommissaris is. De inzet op meer bemiddelen heeft consequenties voor het maandsecretariaat. Tijdens een bezoek kunnen ze nu hooguit twee tot drie klachten bemiddelen terwijl er de afgelopen maand veertig klachten lagen te wachten. Uit de interviews blijkt dat jongeren vaak compensatie willen voor hun klacht en soms erkenning. Soms kiezen ze voor bemiddeling via de teamleider omdat ze dan sneller een beslissing hebben en eventueel ook compensatie.

Op de registratielijst van de inrichting staat achter de meeste klachten dat ze zijn ingetrokken. Een deel daarvan wordt bemiddeld. Bij een intrekking van een klacht wordt een intrekkingformulier ingevuld over de wijze van afhandeling. Als een klacht wordt ingetrokken, heeft de cvt er niet altijd zicht op waarom dit zo is.

De cvt heeft twee beklagzittingen per maand. Soms gaat een zitting niet door, bijvoorbeeld als de klachten op het laatste moment worden ingetrokken. In 2010 werd 14 procent van de klachten gegrond verklaard. Het aantal klachten was gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar, maar een analyse in het jaarverslag 2010 van de cvt laat zien dat er over de jaren heen fluctuaties zijn die niet eenduidig te verklaren zijn. Veelal zijn er enkele jongeren verantwoordelijk voor een relatief groot aantal klachten. In de viermaandsrapportage van de inrichting verklaarde de cvt over de eerste acht maanden 10 van de 31 onherroepelijk verklaarde klachten gegrond. Dit is een verdubbeling t.o.v. de afgesproken normindicator.

De cvt is tevreden over de algemene informatievoorziening die Teylingereind levert. Verweerschriften op klachten krijgt de cvt vaak laat binnen. De cvt heeft deze soms pas de vrijdag voor een zitting die maandag plaatsvindt. Soms is er ook geen verweerschrift op de zitting. De Raad van Bestuur heeft niet het idee dat ze structureel traag zijn. Sinds september houdt de inrichting op de interne registratie van klachten bij wanneer zij het verzoek krijgen en wanneer de deadline is. Hieruit blijkt dat de inrichting een week de tijd heeft om een reactie aan te leveren. Het lukt de cvt niet altijd om een klacht binnen vier weken af te doen. Uit een overzicht van het secretariaat van 2011 blijkt dat de vier wekentermijn voor beklagzaken tot juni gehaald wordt en daarna niet meer.

Jongeren hebben de gelegenheid om zich bij de mondelinge behandeling van hun beklag te laten bijstaan door familieleden, een rechtsbijstands- of vertrouwenspersoon en/of een tolk. Bijstand door advocaat gebeurt een heel enkele keer volgens de cvt. Jongeren die de ISt sprak weten dat het kan, maar hebben er nooit gebruik van gemaakt.

#### *Medezeggenschap*

Een sectorhoofd van Teylingereind heeft regelmatig overleg met de jongerenraad over de gang van zaken in de inrichting. Bijna alle afdelingen hebben een vertegenwoordiger in de jongerenraad. Van het overleg worden verslagen gemaakt. Jongeren die de ISt sprak, geven aan dat de vertegenwoordiger van de inrichting wel luistert, maar dat er vervolgens weinig gebeurt met de opmerkingen. In de notulen worden duidelijke actiepunten benoemd en ook wat er wel of niet kan. De punten waar het sectorhoofd over twijfelt, noteert hij om na te vragen.

#### *Beleid*

In de huisregels is opgenomen op welke wijze jongeren in beklag kunnen gaan, contact kunnen krijgen met de maandcommissaris van de cvt en hoe de medezeggenschap voor jongeren is vormgegeven. De inrichting heeft de klachtprocessen voor ouders vastgelegd in de ouderbrochure. Bovendien staan de klachtprocessen apart benoemd in het processensysteem VOS.

## Beklag

Uitvoering



Beleid



Check



## Oordeel

De uitvoering van de klachtafhandeling en medezeggenschap voldoet overwegend aan de verwachtingen. Teylingereind heeft een goede invulling van de medezeggenschap, ondanks dat de opmerkingen van jongeren niet altijd tot het gewenste resultaat leiden. Er is een goede werkrelatie tussen de cvt en de inrichting en de cvt is kritisch naar de inrichting. De afhandelingstermijn van klachten is vaak langer dan vier weken. Door de inzet op de bemiddeling is hier ook geen verandering in gekomen. Een aandachtspunt voor de toekomst is de doorlooptijd van de bemiddeling omdat het maandcommissariaat van de commissie slechts eenmaal in de twee weken twee tot drie klachten kan bemiddelen. Onduidelijk is of de reactietijd van de inrichting te traag is. Het komt voor dat jongeren te laat een klachtformulier krijgen en medewerkers hanteren hier verschillende termijnen in. Positief is de registratie van de reden van het intrekken van een klacht, al dan niet door bemiddeling. De cvt is er echter niet altijd van op de hoogte dat of waarom een klacht ingetrokken is.

## Aanbevelingen

*Aan de inrichting en de cvt:*

- Bezie in hoeverre de afhandeling van de bemiddeling kan worden verbeterd door de cvt meer te betrekken bij de bemiddelingspogingen. Of door daadwerkelijke betrokkenheid of door informatie over de wijze van afdoening achteraf.
- Zorg dat jongeren, naast het bespreken van de klacht met de groepsleider, onbelemmerd toegang hebben om een klacht bij de cvt in te dienen.
- Breng in kaart in hoeverre de inrichting kan voldoen aan het verzoek om binnen een week een verweerschrift te schrijven.

## 2.10 Conclusie

De rechtspositie van jongeren in Teylingereind is op een aantal kritische punten na goed op orde. Belangrijke verbeterpunten zijn de door de IvhO opgemerkte tekortkomingen in de kwaliteit van het onderwijs en het ontbreken van de toetsing van de rechtmatige insluiting van de jongere. Het aanbod aan zorg kan verbeteren door de Spv meer 'outreaching' te laten werken, groepsleiding en gedragswetenschappers meer te scholen in de psychiatrische zorg en door de zowel Spv als de kinder- en jeugdpsychiater meer te betrekken bij de integratie van GGz-denken, forensisch-denken en het nazorgtraject. Op de meeste criteria is de uitvoering overwegend of volledig op orde. Zo vindt de uitleg van de huisregels aan jongeren en hun ouders consequent en uitgebreid plaats, is de accommodatie geschikt voor de plaatsing van jongeren en wordt aan de medezeggenschap van jongeren goed invulling gegeven door de jongerenraad. Ook het disciplinair straffen is overwegend op orde. Een onderdeel hierin dat de inrichting verder kan verbeteren voor de versterking van de rechtspositie is de registratie rondom disciplinaire straffen. Het gaat om een verslag van het horen van een jongere bij de oplegging van een straf en om de registratie achteraf van straffen met een educatief karakter.



# 3

## Omgang met jongeren

Dit hoofdstuk gaat aan de hand van een drietal criteria uit het toetsingskader in op de vraag hoe het gesteld is met de omgang met de jongeren in Teylingereind. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie over de kwaliteit van de omgang met en de bejegening van de jongeren.

## 3.1 Screening

### Criterion

De inrichting heeft een volledig beeld van de gezondheidsrisico's, beveiligings- en beheersrisico's en behoefte aan (na)zorg van jongeren. Functionarissen die met de jongeren werken zijn hiervan op de hoogte.

### Bevindingen

Een jongere in Teylingereind heeft met meerdere disciplines een intakegesprek. Hij spreekt in ieder geval de beveiliging, de groepsleiders, de medische dienst, de gedragswetenschapper en de individueel trajectbegeleider. Bovendien heeft hij een intake bij de school.<sup>21</sup>

#### *Informatie voorafgaand aan de plaatsing*

Om een onnodige overlap in de screeningsgesprekken te voorkomen heeft Teylingereind een integraal YOUTURN-screeningsformulier dat verschillende disciplines achtereenvolgens invullen. De Jongerenadministratie maakt het formulier aan en vult de persoonsgegevens in. Eventuele beperkingen of risico's m.b.t. tot het gedrag die op een informatieblad van het OM staat, vult de JA ook in waarna ze het doorstuurt aan de beveiliging. De inrichting controleert in JD (justitiële documentatie)-online of er bruikbare informatie van bijvoorbeeld de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) of het Nederlands instituut forensische psychiatrie en psychologie (NIFP) voorhanden is. Van preventief gehechte jongeren heeft de inrichting doorgaans bij binnenkomst nog geen andere informatie beschikbaar. Als een jongere ter observatie op de ForCa wordt geplaatst of op een lang verblijfgroep op basis van een beslissing van DJI dan krijgen gedragswetenschappers een aanmelding met rapportage over de jongere. De detentiemeldingen aan de Raad voor de Kinderbescherming en de gemeente vinden plaats bij inschrijving van de jongere door de jongerenadministratie.

<sup>21</sup> De intake die het onderwijs afneemt komt aan de orde in paragraaf 2.3 over het activiteitenprogramma.



De plaatsing van nieuwe jongeren gebeurt het meest op de kort verblijfgroepen. Hier is de instroom hoog. De Jongerenadministratie hoort van de leefgroepen welke kamers vrij zijn en plaatst nieuwe jongeren hierop soms in overleg met andere functionarissen. Kwetsbare jongeren plaatst de inrichting intern door naar een aparte afdeling.

#### *Intake beveiliging*

Op het moment van binnenkomst doet de beveiliging de eerste intake. Zij stellen de jongere enkele algemene informatievragen. De beveiliging stuurt het aangevulde formulier door naar de groepsleiding die daarna een intakegesprek met de jongere heeft.

#### *Intake groepsleiding*

De jongere krijgt direct een mentor toegewezen op de groep en zo mogelijk voert de mentor ook de intake uit. De groepsleiding informeert de jongere in eerste instantie voornamelijk over de rechten en regels (zie paragraaf 2.2 introductie) en ze informeren jongeren over de YOUTURN-methodiek. De Ist en de IvhO hebben op de groepen een aantal willekeurige dossiers van jongeren bekeken om te zien of informatie die YOUTURN vereist, aanwezig is. Uit de dossierinzage blijkt dat groepsleiders een afvinklijst voor de intake hebben. Hoewel dossiers compleet lijken, wordt de afvinklijst niet gebruikt.

#### *Intake medische dienst*

Verpleegkundigen hebben met elke nieuwe jongere een intakegesprek dat zij verwerken in het registratiesysteem Microhis. Doordeweeks gebeurt dit op de dag zelf of uiterlijk de eerstvolgende dag. Jongeren die op vrijdagavond binnenkomen, krijgen op maandag een intake. De intakes bekijkt de huisarts in principe nooit. De intake in Microhis is weliswaar voor volwassenen (die voor jongeren is in ontwikkeling), maar verpleegkundigen kunnen er mee uit de voeten. Sommige vragen uit de lijst stellen verpleegkundigen niet en sommige formulieren ze anders voor de jongeren. De Spv ziet jongeren alleen als gedragswetenschappers aangeven dat er een crisis is, of als de jongeren bijvoorbeeld somber/suïcidaal is. Op de lang verblijfgroepen probeert de Spv wel met nieuwe jongeren een kennismakingsgesprek te houden.

#### *Intake gedragswetenschappers*

Gedragswetenschappers hebben ook een intake met alle nieuwe jongeren. De screening heeft betrekking op onder meer de indicatie tot psychische hulp, eventuele suïciderisico's, mogelijk aanwezige verslavingsproblematiek en verstandelijke beperkingen.

Gedragwetenschappers nemen hiertoe bij de jongere tests af waaronder de SDQ en de Maysi-2.<sup>22</sup> Dit zijn screeningsinstrumenten die landelijk zijn ingevoerd om te onderzoeken of ze gevalideerd kunnen worden. De gedragwetenschappers zijn niet helemaal tevreden met het instrument. Gedragwetenschappers geven aan dat er een hoge administratieve druk ligt om tot een volledig beeld van een jongere te komen die vaak erg kort in Teylingereind verblijft. Dit is van te voren lastig in te schatten waardoor de inzet vooralsnog op alle jongeren in gelijke mate is verdeeld.

#### *Intake Individueel trajectbegeleider*

Teylingereind heeft vier individueel trajectbegeleiders (ITB'ers), die zich bezig houden met de nazorg voor jongeren. Eén van hen is momenteel met zwangerschapsverlof. De ITB'ers vallen tegenwoordig functioneel onder de Burcht. De ITB'ers zien alle nieuwe jongeren in de eerste week van hun verblijf. Zij hebben een kort kennismakingsgesprek. Hierin bespreken ze de praktische leefgebieden van een jongere namelijk, huisvesting, invulling van zijn vrije tijd, zijn dagbesteding, en zijn financiën om tot een eerste inventarisatie te komen. De ITB'ers maken hiervoor gebruik van een intakeformulier van Workwise.<sup>23</sup>

De ITB'ers hebben onlangs hun werkwijze gewijzigd met als doel tijdwinst. Zij hebben net als de gedragwetenschappers het euvel dat zij in elke nieuwe jongere evenveel tijd steken terwijl sommige snel weer buiten staan en het effect van hun werk verloren is. ITB'ers zijn nu niet meer aan een afdeling verbonden. Ze zien nog wel alle jongeren, maar door alle intakes bij één ITB'er te beleggen is de verwachting dat informatieverzameling effectiever wordt. Het netwerkberaad dat een week na binnenkomst dient plaats te vinden met de school, de Raad voor de Kinderbescherming en het Bureau Jeugdzorg vindt tegenwoordig digitaal plaats omdat het voor de andere instellingen te tijdrovend was om de inrichting wekelijks te bezoeken voor de bespreking van slechts enkele jongeren. ITB'ers leveren hun intakegegevens digitaal aan en als er vragen zijn van de andere instanties dan bellen ze. Wekelijks is er een vast tijdstip waarop de ITB'ers hiervoor bereikbaar moeten zijn.

<sup>22</sup> SDQ staat voor Strength and Difficulty Questionnaire en Maysi-2 voor Massachusetts youth screening instrument versie twee.

<sup>23</sup> Workwise is een landelijke werkwijze om jongeren te ondersteunen op drie leefgebieden: arbeid en scholing, wonen, en sociaal netwerk en vrijetijdsbesteding.

### *Beleid en check op de uitvoering*

Alle procesbeschrijvingen over de afzonderlijke intakes en de formats zijn opgenomen in het processensysteem VOS. Op de afname van de intakes zit geen direct controlemoment, behalve bij de ITB'ers. Hun nieuwe leidinggevende bekijkt steekproefsgewijs hun werk waaronder de intakes. In de eerste perspectiefplanbespreking komt alle informatie samen waardoor er dan geconstateerd kan worden of de informatie volledig en kwalitatief aan de maat is. Teylingereind heeft in haar meerjarenwerkplan 'strategisch ambitiedocument 2012-2013' besturing op maat opgenomen. Het doel van Teylingereind is om het perspectiefplan leidend te laten zijn, maar doordat er in het huidige besturingsmodel ruis zit, is het moeilijk om tot integrale sturing van het proces van de jongere te komen. De verbeteringen zoekt Teylingereind in meer integraal overleg over jongeren en minder overlap. De intake en de dubbels hierin zijn onderdeel van dit verbeterproces. Een speerpunt dat hieraan gelieerd is, is efficiënte organisatie.

#### Screening

Uitvoering



Beleid



Check



### **Oordeel**

De uitvoering van de screening voldoet overwegend aan de verwachtingen. De afzonderlijke disciplines voeren allemaal de intakes uit. Een jongere in Teylingereind ondergaat veel verschillende intakes en verblijft soms maar enkele dagen in de inrichting. Dit kost de verschillende disciplines verhoudingsgewijs veel tijd. Teylingereind heeft voor een deel van de intakes nu een formulier ontwikkeld waardoor onnodige overlap deels is weggenomen. Desondanks werken verschillende disciplines nog noodzakelijkerwijs met eigen systeem om hun screening te verwerken. Uiteindelijk zal dit voor een deel ook niet anders kunnen. Voor de afzonderlijke intakes heeft de inrichting actueel beleid vastgelegd waardoor het beleid rondom screening voldoet. De check op de uitvoering vindt pas plaats bij een perspectiefplanbespreking. Op de afname van de afzonderlijke screenings zit met uitzondering van het werk van de ITB'er geen controle. Teylingereind beziet in 2012 de werkprocessen op efficiëntie en beziet dan ook de aansturing van de afzonderlijke disciplines waar dit gaat over het perspectiefplan.

## **3.2 Bejegening**

### **Criterion**

Het personeel behandelt alle jongeren gelijk, ongeacht etniciteit, seksuele geaardheid, delictachtergrond e.d. en treedt op bij discriminerend gedrag van jongeren onderling. De jji heeft de visie over hoe om te gaan met jongeren vastgelegd, daarnaast zijn het leefklimaat, de

groepscultuur en de bejegening van jongeren regelmatig onderwerp van gesprek tussen medewerkers en met leidinggevenden. Het personeel geeft er blijk van de visie van het inrichtingsmanagement met betrekking tot de manier waarop het personeel met jongeren omgaat, te kennen en te delen. De medewerkers zijn in staat om jongeren te begeleiden en motiveren. Ze bejegenen jongeren respectvol en zij kunnen het goede voorbeeld geven. Groepsleiders hanteren hiertoe onder andere de YOUTURN-methodiek. Jongeren hebben een mentor die het eerste aanspreekpunt voor hen is.

### **Bevindingen**

Teylingereind heeft net haar pedagogisch handboek herzien en vastgesteld met als titel: 'Meedoen, dat wil jij toch ook'. Dit handboek beschrijft voor medewerkers de visie van Teylingereind over de omgang met jongeren tijdens hun verblijf in de inrichting. De belangrijkste schakel hierin zijn de groepsleiders en docenten. (De omgang van docenten met jongeren staat beschreven in paragraaf 2.2 over het activiteitenprogramma). Medewerkers zijn op de hoogte van het vernieuwde pedagogische handboek. Iedere jongere in Teylingereind heeft een mentor die de jongere spreekt over onder andere de voortgang op de profielen van YOUTURN. Bij een eerder inspectiebezoek van de Arbeidsinspectie en de Ist namens de gezamenlijke inspecties merkten groepsleiders dat er een verandering van de doelgroep had plaatsgevonden. Met het vertrek van civielrechtelijk geplaatste jongeren had Teylingereind geen bestemming meer voor meisjes en bovendien was de strafrechtelijke doelgroep gemiddeld ouder. Voor een deel van de groepsleiders vereiste dit een aanpassing in hun handelen omdat deze doelgroep niet zo makkelijk meer luisterde als de vertrouwde doelgroep. En om de jongeren er toe te bewegen iets te doen of te laten vroeg dit meer onderhandelingstechniek. Er was toen sprake van relatief veel nieuw personeel dat nog moest leren om te gaan met de doelgroep en zich soms verkeek op het werken met de doelgroep en alsnog besloot om ander werk te zoeken. Teylingereind bood en biedt nog steeds al haar medewerkers veel gelegenheid tot opleiding en scholing op dit gebied.

Inmiddels is Teylingereind een jaar verder. Uit de gesprekken en observaties blijkt dat groepsleiding respectvol omgaat met jongeren die hen behoorlijk op de proef stellen. Als de groepsleiding merkt dat jongeren anderen discrimineren of bedreigen dan grijpen ze direct in. Jongeren geven aan dat het per groepsleider verschilt hoe ze met hen omgaan. Groepsleiders motiveren jongeren en de YOUTURN-profielen zijn hierbij een uitgangspunt. Het volgen van de YOUTURN-training is verplicht voor groepsleiders. Uit de registratie van de inrichting is niet

op te maken of iedereen daadwerkelijk getraind is in de methodiek. Volgens de Raad van Bestuur is het merendeel van de medewerkers getraind. De inrichting belegt deze registratie begin 2012 op een andere manier. Het leefklimaat, de groeps cultuur en de bejegening van jongeren is onderwerp van gesprek in de teamoverleggen en in de afzonderlijke perspectiefplanbesprekingen van jongeren. Bovendien volgen groepsleiders intervisie. Gedragswetenschappers, die aan een team verbonden zijn bieden ook handvatten om om te gaan met de jongeren. Een kanttekening hierbij is dat gedragswetenschappers krap in hun tijd zitten waardoor er voor deze vorm van ondersteuning weinig tijd is. Teylingereind heeft het voornemen om de ‘caseload’ van gedragswetenschappers te veranderen waarbij ze niet meer aan een groep zijn gekoppeld, maar aan jongeren.

De doorstroom onder groepsleiders naar ander werk, het ziekteverzuim op sommige groepen en de fluctuatie van de bezetting van jongeren zijn negatief van invloed op de stabiliteit van sommige teams en daarmee ook op de omgang met jongeren (zie ook het interne onderzoek naar de pedagogische factoren in 4.2 en paragraaf 7.1 over het personeelsmanagement). Een verbeterslag van de omgang met jongeren naar een ‘behandelsetting’ zou volgens geïnterviewden op de kort en lang verblijfgroepen nog nodig zijn.

#### Bejegening

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van de bejegening van jongeren voldoet overwegend aan de verwachtingen. Hoewel de randvoorwaarden voor de omgang met jongeren kwetsbaar zijn, blijkt tijdens de inspectie dat de jongeren verzekerd zijn van een respectvolle bejegening die ook is gericht op het motiveren van jongeren. Het beleid over de bejegening van Teylingereind voldoet volledig aan de verwachtingen. De check op de uitvoering voldoet overwegend. De bejegening van jongeren komt in de verschillende overleggen aan de orde, maar door de beperkte tijd van de gedragswetenschapper komt de begeleiding van groepsleiders in de omgang met jongeren in de knel. Bovendien is de registratie van de deelname aan de YOUTURN-trainingen niet duidelijk.

### Aanbeveling

(Zie aanbevelingen in paragraaf 7.1 over personeelsmanagement)

### 3.3 Rapportage en documentatie

#### **criterium**

Voor elke jongere houdt de jji een dossier bij. De jji rapporteert regelmatig over het verloop van het verblijf van jongeren in gedrags/voortgangsrapportages. Hiertoe houdt de jji onder andere voor elke jongere gegevens bij over de voortgang in het kader van YOUTURN.

Functionarissen in de jji wisselen actuele informatie m.b.t. bijzonderheden van jongeren naar tevredenheid uit. Er is een lokale procesbeschrijving waarin is vastgelegd wie, met welke frequentie aan wie rapporteert over de in de inrichting aanwezige jongeren. Er zijn ook eisen geformuleerd waaraan rapportages dienen te voldoen. De jji bewaakt de volledigheid, kwaliteit en overdracht van het jongerendossier en mogelijkheid tot inzage door de jongere.

Leidinggevendenden houden toezicht op de tijdigheid, kwaliteit en volledigheid van de (gedrags)rapportages over jongeren.

#### **Bevindingen**

Op de Jongerenadministratie liggen de jongerendossiers. De Ist heeft enkele dossiers ingezien. De dossiers hadden een standaardindeling. De stukken die de Jongerenadministratie krijgt aangeleverd over een jongere zoals vonnissen en perspectiefplannen voegen ze in het dossier. Als een jongere wordt overgeplaatst dan gaat het dossier direct naar de vervolginrichting. Jongeren hebben ook de mogelijkheid om het dossier in te zien. De jurist van Teylingereind beoordeelt dit verzoek. Het beleid over het bijhouden en overdragen van het jongerendossier is conform de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen (Bjj) en staat in het processensysteem VOS. De dossiers worden nooit getoetst op hun kwaliteit of volledigheid.

Naast het dossier op de Jongerenadministratie heeft ook de leefgroep een dossier over de jongere. Zij hebben zowel een fysiek als een digitaal dossier. Het fysieke dossier is meer een archivering en in het digitale dossier rapporteren ze over de jongeren. Groepsleiders houden overdrachten bij voor de volgende dienst met daarin de rapportage over de dag en ze houden de individuele jongerenrapportage bij. De Ist en de IvHO hebben op een groep een aantal rapportages van jongeren ingezien. Zij zagen dat er uitgebreide beschrijvingen stonden over wat er bij de jongere speelt. De tevredenheid van functionarissen over de kwantiteit en de kwaliteit van de rapportage wisselt per groep. Zij zien goede rapportages, maar het komt ook nog regelmatig voor dat ze rapportages zien waar alleen 'geen bijzonderheden' staat. Naast deze vorm van informatieoverdracht dragen de medewerkers ook informatie over via de e-mail en in de teamvergaderingen waar ze elke jongere en het leefklimaat bespreken.

Medewerkers zijn tevreden over de informatie-uitwisseling over jongeren (zie ook paragraaf 7.2 over communicatie). Groepsleiders rapporteren in een worddocument dat ze per jongere aanmaken. In de taakbeschrijving van de mentor staat dat hij/zij moet rapporteren over de jongeren. Teylingereind heeft niet vastgelegd wie, met welke frequentie waarover rapporteert.

#### Rapportage

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering, het beleid en de check op de uitvoering voldoen overwegend aan de verwachtingen. Het systeem van rapportage en documentatie loopt op hoofdlijnen goed, echter soms zijn de rapportages kwalitatief en kwantitatief onder de maat. Er is beleid over de rapportage over jongeren, maar dit is globaal beschreven. Bij de check op de uitvoering ontbreekt de controle op de jongerendossiers.

### Aanbeveling

- Ga na waar de kwantiteit en kwaliteit van rapportages verbetering verdient en zorg dat groepsleiders, teamleider en gedragswetenschappers samen sturen op verbetering.

## 3.4 Conclusie

Belangrijke randvoorwaarden om een goede omgang te garanderen zijn kwetsbaar. Het gaat om de doorstroom onder groepsleiders, het ziekteverzuim op sommige groepen en de fluctuatie van de bezetting van jongeren. Deze factoren zijn negatief van invloed op de stabiliteit van sommige teams en daarmee ook op de omgang met jongeren. Het oordeel over de omgang met jongeren in Teylingereind is desondanks overwegend positief. Jongeren worden kort na binnenkomst gescreend op de noodzakelijke onderdelen en de bejegening tijdens het verblijf en de rapportage voldoen overwegend aan de verwachtingen. Tijdens de inspectie blijkt dat de jongeren verzekerd zijn van een respectvolle bejegening die ook is gericht op het motiveren van jongeren. De rapportages over jongeren zijn in de meeste gevallen van goede kwaliteit.





# 4

## Interne veiligheid

Dit hoofdstuk gaat aan de hand van een drietal criteria uit het toetsingskader in op de vraag hoe het gesteld is met de interne veiligheid in Teylingereind. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie over de fysieke veiligheid van de jongeren en het inrichtingspersoneel.

## 4.1 Preventie en beheersing van calamiteiten

### criterium

Iedere inrichting dient te beschikken over systemen en procedures om de veiligheid van jongeren, medewerkers en bezoekers te waarborgen. De laatste jaren is het beleid van de DJI voor brandveiligheid en brandveiligheidsvoorzieningen aangescherpt. Expliciet is bepaald dat inrichtingen tenminste dienen te beschikken over een geldende gebruikersvergunning, een gekwalificeerde en geoefende bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV), een calamiteitenplan inclusief heldere en geoefende procedures voor de inzet van externe hulpverleningsdiensten.

### Bevindingen

Alle beveiligers in Teylingereind zijn BHV-getraind. Jaarlijks krijgen zij training in BHV waar EHBO ook deel van uitmaakt. Groepsleiders krijgen geen BHV-training. Er zijn ongeveer vijf brandweeroefeningen per jaar. Deze oefeningen zijn met verschillende brandweerkorpsen, omdat er meerdere omliggende korpsen zijn. De BHV-coördinator maakt het oefenjaarplan met de brandweerkorpsen. Grote calamiteitenoefeningen oefent Teylingereind een enkele keer met de politie. De laatste keer dat dit gebeurde was ongeveer drie jaar geleden. Er is geen gijzelingstraining. Medewerkers weten wanneer er oefeningen zijn, zij weten echter niet welk scenario zich zal afspelen.

Op 30 november 2011 observeerde een deel van de werkgroep brandveiligheid van gezamenlijke Inspecties (VROM-Inspectie, Arbeidsinspectie, Inspectie Openbare Orde en Veiligheid en Inspectie voor de Sanctietoepassing) bij een oefening met een brandweerkorps. De BHV-ploeg van Teylingereind voerde de oefening uit volgens de procedures, voor de brandweer was de oefening leerzaam omdat zij het nieuwbouwgedeelte van de inrichting niet goed genoeg kende. In de evaluatie die Teylingereind achteraf heeft uitgevoerd, komt dit ook naar voren.

Alle kamers zijn voorzien van rookmelders en van een intercom. Als een jongere op kamer zit, kan deze via de intercom direct in contact komen met de groepsleider. Als de groepsleiding niet aanwezig is, komt de intercom binnen bij de centraalpost. Groepsleiders doen een nachtoverdracht naar de centraalpost van de beveiliging en 's ochtends andersom. Jongeren geven aan dat het lang kan duren voordat iemand reageert op de intercom en dat het bovendien voorkomt dat een intercom niet werkt. Als een intercom kapot is, wordt dit volgens medewerkers snel verholpen door de technische dienst. Tussentijds is er dan een andere kamer voor de jongere of verhoogde controle.

Beveiligers letten bij het lopen van beveiligingsrondes ook wel op zaken als de brandveiligheid. Daarnaast lopen zij specifieke 'brandveiligheidsrondes'. Als beveiligers iets signaleren, dan melden ze dit ook bij hun leidinggevende. Bij een BHV-incident maakt een beveiligder altijd een BHV-rapport.

De inrichting heeft de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak in een overzichtelijk document staan. Bovendien staat erachter wat de stand van zaken is per actiepoint. Er staan niet altijd exacte afrondingstermijnen bij actiepunten die ze nog moeten realiseren

De gebruikersvergunning van Teylingereind dateert van 2004. Na de huidige verbouwingen moet deze herzien worden. De inrichting beschikt over plannen en instructies ter beheersing van calamiteiten volgens de indeling van de calamiteitenmappen van DJI. Deze zijn opgenomen in het processensysteem VOS. De evaluatie van de groepsopstand heeft laten zien dat deze mappen op onderdelen geactualiseerd dienen te worden. Bovendien ontbreekt het aan een structuur in de samenwerking met de politie bij calamiteiten. (Paragraaf 4.2 gaat dieper in op de onderzoeken naar de groepsopstand.)

#### Calamiteiten

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van de beheersing van calamiteiten voldoet overwegend aan de verwachtingen. De inrichting oefent regelmatig met de brandweer en ook de controles voor de brandveiligheid voert ze stelselmatig uit. Met de politie heeft de inrichting de afgelopen jaren niet geoefend. Het beleid en de check op de uitvoering voldoen in beperkte mate omdat de calamiteitenmappen geactualiseerd dienen te worden.

### **Aanbevelingen**

- Actualiseer de calamiteitenmappen van DJI en controleer ze periodiek op volledigheid en actualiteit.
- Voer calamiteitenoefeningen ook uit in samenwerking met het nabijgelegen politiekorps.

## **4.2 Tegengaan van agressie en geweld**

### **Criterium**

Een concentratie van mensen met verschillende achtergrond en uiteenlopende belangen, ingesloten in een inrichting met een strak programma en regels, kan eerder tot conflictsituaties leiden dan in de vrije samenleving. Om die reden geven nationale en internationale regels aan dat er procedures in een inrichting moeten zijn om het risico van geweld tot een minimum te beperken. De inrichting neemt hiervoor afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkomen en beheersen. Alle groepsleiders en beveiligers nemen regelmatig deel aan fysieke weerbaarheidstraining waar ook de-escalerend optreden deel van uit maakt. De inrichting heeft de beschikking over een operationele en geoutilleerde IBT-organisatie die snel inzetbaar is. Het gebruik van geweld (middelen) en mechanische middelen is proportioneel. De inrichting draagt er zorg voor dat de (kwantitatieve en kwalitatieve) inzet van medewerkers en middelen aansluit bij het risico van agressie en geweld door jongeren. Jongeren voelen zich veilig in de inrichting. Over incidenten waarbij geweld is gebruikt, wordt altijd gerapporteerd aan de inrichtingsdirectie. Incidenten waarbij geweld is gebruikt worden altijd geëvalueerd. De jji dient een opvang-/nazorgregeling te hebben zodat er ondersteuning kan worden geboden aan medewerkers/slachtoffers.

### **Bevindingen**

#### *Training de-escalerend optreden en fysieke weerbaarheid*

Tot en met maart 2011 kregen groepsleiders en beveiligers de training Gepast Fysiek Optreden (GFO). Daarna is Teylingereind gestart met een andere training op het gebied van de-escalerende technieken en geweldstoepassing, namelijk de training Verantwoord Optreden bij Calamiteiten (VOC). Overigens wordt totdat iedereen getraind is, de GFO nog toegepast. Teylingereind houdt overzichten bij welke personeelsleden de trainingen hebben gevolgd en al dan niet gecertificeerd zijn. Inmiddels zijn zes van de tien groepen getraind in de methode. Enkele personeelsleden van de getrainde groepen moeten nog een inhaaltraining volgen. Begin 2012 volgen de overige vier groepen.

Aan de VOC-training nemen groepsleiders, beveiligingsmedewerkers, gedragswetenschappers en docenten deel. De training duurt in totaal vijf dagen en wordt gegeven aan gemengde groepen. Groepsleiders trainen met een deel van hun team en dit is aangevuld met andere functionarissen. De focus in VOC ligt ten opzichte van GFO minder op fysiek ingrijpen en meer op de-escaleren. Het daadwerkelijk ingrijpen is gericht op het vermijden van pijnprikkels en er zitten meer kindvriendelijke grepen in VOC. De groepsleiding kan zich vinden in de visie achter de VOC-training. Toch hebben sommigen er wel twijfels bij of het in de dagelijkse praktijk ook een techniek is die hen voldoende weerbaarheid biedt tegen fysieke agressie van jongeren. Hoewel beveiligers ook een training krijgen in de-escaleren, zijn zij meestal pas ter plaats als groepsleiders al pratend geprobeerd hebben om de jongere te kalmeren en hem in te sluiten in zijn kamer. Als zij aankomen, proberen ze ook eerst nog in te praten op de jongere. Omdat jongeren weten dat de beveiligers de 'laatste halte' zijn, luisteren ze vaak al beter wanneer ze de beveiligers zien. Medewerkers en jongeren geven aan dat er in Teylingereind geen sprake is van toepassing van excessief geweld. Beveiligers worden bovendien jaarlijks getraind in de toepassing van mechanische middelen zoals handboeien en een broekstok en het gebruik van beschermende kleding en geweldmiddelen zoals schilden. In het processensysteem VOS staat het protocol fysiek ingrijpen. Ook in het sanctiebeleid uit 2008 wordt kort aandacht besteed aan het gebruik van handboeien en schilden. Een uitgebreidere beschrijving van de toepassing van handboeien en broekstok, door Teylingereind materiële hulpmiddelen genoemd, staan in de 'werkwijze fysiek ingrijpen' uit 2009.

#### *Omgaan met incidenten*

In september 2011 informeerde Teylingereind de gezamenlijke Inspecties over haar werkwijze rondom het registreren en analyseren van incidenten en het verbeteren van de uitvoering naar aanleiding hiervan. Het komt er op neer dat de teamleider (of teamleider met piketdienst) in Teylingereind verantwoordelijk is voor het verslag over een incident. Hiervoor beschikt hij over een vast format. Medewerkers die betrokken zijn geweest bij een incident doen hiervan verslag in de overdrachtsrapportage. De teamleider gebruikt deze informatie om een registratieformulier incidenten/calamiteiten op te stellen. Direct na het incident vindt altijd een korte evaluatie plaats met de direct betrokkenen. Ernstige incidenten worden binnen een week op een systematische manier geëvalueerd met de betrokken medewerkers. Daarnaast wordt ook in de teamoverleggen aandacht besteed aan de incidenten die hebben plaatsgevonden op de groep. De sectormanager brengt de

directie op de hoogte van ernstige incidenten die zich in de inrichting hebben voorgedaan. De directie ontvangt maandelijks een incidenten-overzicht waarin tevens de opgelegde orde- en/of strafmaatregelen staan aangegeven. De opzet en werking van het registratiesysteem wordt jaarlijks geëvalueerd. De registratie bestaat niet alleen uit geweldsincidenten, maar ook uit andere incidenten. Teylingereind heeft in de afgelopen twee jaar het proces van registreren van incidenten meerdere malen aangescherpt.

Tijdens dit inspectiebezoek geven medewerkers aan dat het aantal incidenten fluctueert. Volgens geïnterviewden waren er in de zomervakantie weinig incidenten. Sinds oktober 2011 is het onrustiger onder jongeren en is er met regelmaat een alarmmelding. Groepsleiders wijten dit deels aan de onrust naar aanleiding van de groepsopstand begin oktober, maar ook deels ook aan het jaargetijde: 'de ervaring is dat de herfstmaanden wel vaker onrustig zijn'. Registratie van incidenten vindt volgens geïnterviewden altijd plaats. De inrichting heeft beschreven hoe een incident waarbij geweld wordt gebruikt, afgehandeld dient te worden en aan wie gerapporteerd dient te worden. Na incidenten is er voor medewerkers die daar behoefte aan hebben nazorg geregeld. Teylingereind heeft nazorgbeleid waar een nazorgteam onderdeel vanuit maakt.

#### *Incidenten op school*

Uit het onderzoek van de IvHO naar de Burcht, blijkt dat de school geen geïntegreerd veiligheidsbeleid heeft, gericht op het voorkomen en afhandelen van incidenten. Er is zeker sprake van aandacht voor de veiligheid van leerlingen en personeel, maar niet op basis van een beleidsplan. In de praktijk is er wel een gezamenlijke werkwijze bij incidenten op school. Tijdens de doorlichting geven geïnterviewden aan dat als een jongere zich niet gedraagt in de klas, de dagcoördinator van de school de jongere uit de klas haalt. Deze brengt de jongere naar de leefgroep. Wanneer er fysiek ingegrepen moet worden, dan drukt de docent alarm. Op dat moment komt de beveiliging om de jongere uit de klas te halen en naar zijn kamer of de afzonderingsruimte te brengen. Een jongere mag pas weer terug naar de les, wanneer een herstelgesprek met de docent heeft plaatsgevonden.

Als er alarm is geweest in een klas, kunnen alle leerlingen uit de klas worden gehaald. Op die manier heeft de docent even wat tijd om bij te komen.

Voor registratie en afhandeling van de afzonderlijke incidenten zoekt de school nadrukkelijk de samenwerking met de inrichting. Bij incidenten op de school maken de calamiteitenleiders van Teylingereind en de

Burcht rapport. Bij de Burcht is de schoolcoördinator de calamiteitenleider. Zij bespreken wat er gebeurd is en hoe nu verder te gaan. De incidenten die de school registreert, betreft de school niet bij een analyse en mogelijke bijstelling van het beleid. De school en de inrichting hebben ook geen gezamenlijke analyse van incidenten. Het onderwijs maakt ook geen onderdeel uit van de Commissie Incidentanalyse Teylingereind.

#### *Intern Bijstandsteam*

Teylingereind heeft geen beschikking over een Intern Bijstandsteam (IBT) dat ingezet kan worden bij grotere incidenten. Teylingereind was in de veronderstelling dat zij duidelijke afspraken had met de regiopolitie over de politie-inzet in de inrichting bij grote incidenten. Bij de groepsopstand van 3 oktober bleek echter dat er onduidelijke afspraken waren. De politie was snel ter plekke, maar het was onduidelijk of de politie mocht ingrijpen of niet. Uit het interne onderzoeksrapport blijkt dat de calamiteitenmappen op dit onderwerp niet volledig waren. Teylingereind overweegt nu om een samenwerking aan te gaan met het IBT van de PI Haarlem.

#### *Samenstelling van de teams en de inzet op risico's*

In de planning probeert Teylingereind rekening te houden met de man-/vrouwverhouding en ook met de mate van ervaring en kunde van de groepsleiding. Teylingereind heeft het streven dat er in ieder geval één mannelijke groepsleider in dienst is per groep. Het komt echter regelmatig voor dat er twee vrouwen op een groep staan, ook in de weekenden. Uit het incidentonderzoek kwam naar voren dat een team de behoefte had om een dienst met drie groepsleiders te draaien in plaats van met de minimumnorm van twee.

#### *Veiligheidsgevoel*

Groepsleiders hebben te maken met fysieke agressie en sterke verbale agressie van jongeren. Niet alle groepsleiders voelen zich altijd veilig. Dit is in het verleden voor sommige groepsleiders ook de reden geweest om ander werk te zoeken. Ook speelt wel eens de vraag of groepsleiders elkaar kunnen vertrouwen in een crisissituatie/ momenten van fysiek ingrijpen, zeker als het gaat om onervaren groepsleiders. Uit het onderzoek van de onderwijsinspectie naar de school blijkt dat teamleden van school zich veilig voelen. Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat ook jongeren zich op school veilig voelen. De jongeren die de IST sprak voelden zich veilig in de inrichting. Zij konden zich wel voorstellen dat dit niet voor alle jongeren geldt, mede omdat er onbewaakte momenten zijn.

Als voorbeeld geven ze het douchemoment op school, maar soms ook bij de slaapvertrekken. Uit interviews met verschillende disciplines blijkt dat er alert gereageerd wordt op signalen van bedreiging en geweld.

#### *Uitkomsten van de interne onderzoeken naar de groepsopstand*

Hieronder staat van beide onderzoeken een korte weergave van de belangrijkste bevindingen en conclusies. De twee interne onderzoeken geven naast conclusies ook praktische aanbevelingen.

##### *• Pedagogische en andere inhoudelijke factoren*

Een interne werkgroep onder leiding van een deskundige van de Raad voor de Kinderbescherming heeft onderzoek gedaan naar de opstand van 3 oktober 2011. (Rapport “Analyse pedagogische factoren”, 2 december 2011). De werkgroep heeft onderzocht of er in de maanden voorafgaand aan het incident aanwijzingen waren terug te vinden in de groepsdynamica, de teamcompetenties, de methodiek, de interventies en het dagprogramma. Over de groepsdynamica stelde de commissie vast dat de groep uit aantal subgroepjes bestond, dat er een hoge concentratie ‘instituutwijze’ jongeren verbleef en dat er in korte tijd veel jongeren waren ingestroomd. De groep was nog maar kort in deze samenstelling bij elkaar en iedereen moest zijn plek in de groep nog vinden. De groep had van te voren afgesproken om de opstand te beginnen (hoewel sommige jongeren in de interviews aangaven verrast te zijn). De bezetting van het team van de betreffende afdeling was in de maanden voorafgaand aan het incident niet stabiel als gevolg van verloop, ziekteverzuim en vakantieplanning. Ook de teamleider is gewijzigd in 2011. Nog niet alle medewerkers waren getraind in de methodiek YOUTURN. De onderzoeksgroep had de indruk dat de medewerkers de signalen van onrust van jongeren die bestonden uit uitingen als ‘ze doen niets met je klachten’ en ‘ze praten wel met je maar ze luisteren niet’ niet als aanleiding voor de groepsopstand hebben herkend. De groepsleiding had voor haar eigen veiligheid de behoefte aan drie medewerkers per dienst om de groep te begeleiden terwijl twee de norm is. Deze behoefte aan veiligheid roept bij de commissie de indruk op dat het team niet in voldoende mate in staat is om pedagogisch op te lossen. In het team was bovendien onduidelijkheid over de rolverdeling en verantwoordelijkheid tussen teamleider, groepsleiders en gedragswetenschapper.

De commissie concludeert dat het jonge team, de nieuwe teamleider, de versnelde instroom en onvoldoende oog voor signalen over de onvrede van de jongeren in relatie tot de groepssfeer, die medewerkers beleefden als gezellig, geleid zou kunnen hebben tot de opstand dan wel in ieder geval er aan bijgedragen dat die niet voorkomen kon worden.



- *Procesanalyse*

Onder begeleiding van een medewerker van het Bureau Integriteit en Veiligheid van DJI heeft een viertal medewerkers van Teylingereind de groepsopstand en de acties van Teylingereind op 3 oktober 2011 onderzocht in een procesanalyse (Rapport “Procesanalyse”, 23 november 2011). Het onderzoek leert dat Teylingereind niet over getrainde routines beschikt hoe zelf om te gaan met een groepsopstand en hoe daarbij bijstand in te roepen van buiten de inrichting. De inzet van politie ligt onvoldoende vast in afspraken en is bovendien onduidelijk omdat er ook een keuze is DV&O in te schakelen. Bovendien dienen alle delen te worden aangescherpt en in relatie tot elkaar worden gebracht. Er is niet met de hulpdiensten geoefend op welke inzet Teylingereind kan rekenen bij een groepsopstand.

#### Agressiebeheersing

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van de agressiebeheersing voldoet in beperkte mate. Het ontbreekt Teylingereind aan een goed geoefend team dat binnen afzienbare tijd ingezet kan worden om grotere incidenten het hoofd te bieden. Een deel van de groepsleiding is een groot deel van 2011 niet getraind in het voorkomen en beheersen van geweld. Bovendien heeft nog niet iedereen er vertrouwen in dat de eigen veiligheid is gegarandeerd bij de nieuwe methode om geweld te beheersen. Ook voelen medewerkers zich niet altijd veilig op de werkvloer. Uit het interne onderzoek blijkt bovendien dat niet alle medewerkers in voldoende mate in staat zijn om conflicten pedagogisch op te lossen. Daarnaast zijn er plaatsen in de inrichting waar er onvoldoende toezicht is. Het beleid met betrekking tot agressiebeheersing voldoet overwegend aan de verwachtingen. De inrichting heeft beleid over de toepassing van mechanische middelen, de afhandeling van incidenten en nazorgbeleid. Echter afspraken over geweldsbeheersing met politie-inzet zijn niet duidelijk vastgelegd. De check op de uitvoering voldoet in beperkte mate. Voor een deel is er sprake van controle op de uitvoering door de monitoring van trainingen en het evalueren van incidenten. Een aandachtspunt bij de check op de uitvoering en het beleid is de aansluiting van het onderwijs bij de incidentevaluaties.

### Aanbevelingen

- Draag zorg voor een goed geoutilleerd en geoefend Intern Bijstandsteam dat snel inzetbaar is voor Teylingereind. Zorg daarnaast dat alle groepsleiders en beveiligers getraind zijn in de beheersing van grote geweldsincidenten zoals een groepsopstand.
- Inventariseer risico's met betrekking tot agressie en geweld en baseer de minimale personeelsinzet hier op, zet zonnodig drie medewerkers

- op een groep in plaats van twee.
- Ga kritisch na op welke momenten in het dagprogramma, situaties of plaatsen in de inrichting of op school er sprake kan zijn van beperkt toezicht op jongeren en voorzie waar nodig in toezicht ter preventie van onderlinge agressie of geweld.

## 4.3 Drugsontmoediging

### **criterium**

Er is in de inrichting sprake van actieve drugsbestrijding die plaatsvindt op basis van het vastgestelde beleid. Een onderdeel van het beleid vormt de erkende gedragsinterventie voor jongeren Brains4Use en eventueel ook Open & Alert voor medewerkers. Er zijn lokale dienst- en werkinstructies m.b.t. urinecontroles, het fouilleren en visiteren van jongeren en de controle op voor jongeren bestemde goederen. De jji controleert regelmatig of de inzet van controlemiddelen en het aanbod van begeleidingsprogramma's conform het gevoerde beleid is.

### **Bevindingen**

Bij binnenkomst krijgt iedere jongere een urinecontrole (uc). Als deze positief is, krijgt een jongere wekelijks een uc zodat de inrichting kan zien of er voldoende afbouw te zien is, totdat de jongere "schoon" is.

Jongeren krijgen ook voor en na verlof altijd een uc.

Voor kamercontroles bestaan schema's, die er op neerkomen dat een jongere een keer per maand een kamercontrole heeft (zie voor meer informatie over de kamercontroles paragraaf 5.1). Groepsleiders voeren de urinecontroles en kamercontroles samen met beveiligers uit. Bij binnenkomst en na verlof worden jongeren gevisiteerd. Beveiligers visiteren jongeren ook altijd na bezoek. Hierbij wordt zelden tot nooit iets gevonden.

De gedragswetenschappers kunnen jongeren indiceren voor de training Brains4Use. De Sociaal psychiatrisch verpleegkundige heeft contact met een jongere over drugsgebruik als een jongere dit zelf ook wil.

Groepsleiders krijgen eens in de zoveel tijd deskundigheidsbevordering op het gebied van middelengebruik van de gedragswetenschapper.

Teylingereind heeft beleid over drugsontmoediging met hulp van Brains4Use. In de informatiebrochure van de medische dienst uit 2011 is beschreven hoe groepsleiders en/of beveiligers een urinecontrole moeten uitvoeren. Bovendien zijn er lokale werkinstructies over het fouilleren en visiteren van jongeren, inclusief het aangiftebeleid van

Teylingereind. Voor jongeren staat de gang van zaken omtrent uc's, kamerinspecties, visiteren en fouilleren in de huisregels beschreven. Jongeren geven aan te weten welke maatregelen de inrichting neemt om drugsgebruik in de inrichting tegen te gaan.

#### Drugsontmoediging

Uitvoering



Beleid



Check



#### Oordeel

De uitvoering van de drugsontmoediging voldoet in beperkte mate.

Er is sprake een van actieve drugsbestrijding die plaatsvindt op basis van het vastgestelde beleid. Doorslaggevend in het oordeel is dat de ISt het standaard visiteren van jongeren na zeer frequent (bijna dagelijks) verlof en het wekelijks bezoek beschouwd als onwenselijk stelselmatig visiteren. Indien er geen bijzondere omstandigheden zijn die dit rechtvaardigen, acht de ISt stelselmatig visiteren als onredelijk en onbillijk.<sup>24</sup> Daarmee voldoet de check op de uitvoering niet

#### Aanbeveling

- Kies ervoor jongeren na bezoek en na verlof (als dit zeer frequent plaatsvindt) op indicatie en steekproefsgewijs te visiteren. De keuze voor de willekeurige steekproef kan vergemakkelijkt worden door apparatuur waarbij de jongere op een knop duwt en het apparaat aangeeft of de jongere in de steekproef valt of niet.

<sup>24</sup> Stelselmatig visiteren kan volgens de beroepscommissie van de RSJ onredelijk en onbillijk zijn (zie bijvoorbeeld de uitspraak van 5 maart 2010 met zaaknummer 09/3402/GA).

## 4.4 Conclusie

Het oordeel over de interne veiligheid in Teylingereind is over het geheel genomen kritisch. De bevindingen van de inspecties en de evaluaties van de incidenten hebben knelpunten blootgelegd die van structurele aard zijn en waar verbeteracties voor nodig zijn. Met name de beheersing van agressie en geweld verdient de aandacht.

Medewerkers voelen zich niet altijd veilig op de werkvloer, niet alle medewerkers zijn in voldoende mate in staat om conflicten pedagogisch op te lossen en de overgang naar een nieuwe training voor fysiek ingrijpen heeft gezorgd voor achterstanden in de trainingen en gevoelens van onzekerheid over de werking ervan. Het belangrijkste knelpunt dat ook sterk van invloed is geweest op de escalatie van het incident van de groepsopstand is het ontbreken van een goed geoefend team dat binnen afzienbare tijd ingezet kan worden om grotere incidenten het hoofd te bieden. De calamiteitenmappen, met daarin de afspraken over geweldsbeheersing met politie-inzet verdienen bovendien actualisatie.

Een kwestie die ook aan rechtspositie van jongeren raakt is het drugsontmoedigingsbeleid. Hoewel de inrichting een actieve drugsbestrijding kent beschouwt de Ist het standaard visiteren van jongeren met name na bezoek als stelselmatig visiteren en daarmee onwenselijk.

# 5 Maatschappijbeveiliging

Dit hoofdstuk gaat aan de hand van een drietal criteria uit het toetsingskader in op de vraag hoe het gesteld is met de maatschappijbeveiliging in Teylingereind. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie over de maatschappijbeveiliging. Daarbij gaat het om afdoende verhindering dat een jongere zich kan onttrekken aan de vrijheidsbeneming.

## 5.1 Beveiligingsvoorzieningen en –toezicht

### criterium

Het signaleren van en handelen bij beveiligingsrisico's is structureel onderwerp van gesprek en krijgt voortdurend aandacht binnen de inrichting. De Ist onderscheidt in dit kader dynamische en statische beveiligingsaspecten. Bij statische beveiligingsaspecten gaat het om de gebouwelijke indeling, voorzieningen en de apparatuur die de beveiliging ondersteunen (bijv. omtrekbeveiliging en biometrie) Onder dynamische beveiligingsaspecten verstaat ze kennis van werkinstructies, gedegen opleiding, controle, kamerinspecties, registratie en roulatie van personeel.

### Bevindingen

#### *Statische beveiligingsvoorzieningen*

De statische beveiligingsvoorzieningen Teylingereind functioneren volgens geïnterviewden goed. Er zijn geen klachten over camera's, detectiepoorten, piepers of portofoons. Locatiemelders werken alleen als medewerkers zich via de toegestane looproutes naar een locatie bevinden. Anders kan het gebeuren dat bij alarm de verkeerde locatie wordt doorgegeven. Medewerkers zijn hiervan op de hoogte.

Iedereen die de inrichting betreedt, moet piepvrij door een detectiepoort. Spullen gaan door een x-ray. Het heeft de voorkeur van de inrichting dat bezoekers zo min mogelijk spullen mee naar binnen nemen. Bij de entree staan kluisjes om ze op te bergen. Beveiligers geven aan een training van DJI te hebben gehad over het herkennen van contrabande op een x-ray. Deze training wordt periodiek herhaald. Biometrische controle is binnen Teylingereind niet mogelijk. Biometrische apparatuur is wel aanwezig, maar de software werkt niet op het netwerk van Teylingereind. Een jongere moet zijn bezoekers aanmelden bij de groepsleiding, zodat zij weet wie er komt. De groepsleiding geeft bij de beveiliging aan welk bezoek is toegestaan.

De beveiliging controleert met een identiteitsbewijs de bezoeker.

Teylingereind heeft zowel buiten cameratoezicht op de sportvelden, luchtplaatsen en de omtrek als in de inrichting op meerdere plekken. Bij de centraalpost lezen beveiligers deze beelden uit. Op plaatsen waar jongeren geacht worden een bepaalde mate van privacy te hebben is er geen direct cameratoezicht. De inrichting heeft geen enkele mogelijkheid om camerabeelden op te slaan. De beveiliging is tevreden met de apparatuur die overigens ten tijde van de inspectie deels wordt vervangen.

Controle op de werking van statische beveiligingsvoorzieningen, zoals noodpictogrammen en rookmelders, gebeurt regelmatig. Controle van hekwerken en dergelijke is belegd bij externen via de Technische Dienst (TD). Beveiligers geven aan dat noodzakelijk onderhoud plaatsvindt.

In Teylingereind vinden tijdens de inspectie sloopwerkzaamheden plaats aan de buitenmuur om deze te vervangen voor een hekwerk. De bedoeling is dat de jji zo een vriendelijkere meer open uitstraling krijgt die meer recht doet aan de doelstelling van Teylingereind om jongeren en maatschappij dichter bij elkaar te brengen. De muur bevindt zich aan een zijde van de inrichting waar kantoren zijn gehuisvest en waar doorgaans geen jongeren komen. Ook in de inrichting vinden werkzaamheden plaats. De medewerkers van externe bedrijven werken niet onder toezicht van de beveiliging. De technische dienst legt hen de voorschriften uit.

#### *Dynamische beveiligingsvoorzieningen*

Teylingereind beschikt over meerdere luchtplaatsen. Elke luchtplaats wordt door twee leefgroepen gebruikt. Voor het luchten en sporten vindt niet standaard controle van de betreffende locatie plaats op bijvoorbeeld de aanwezigheid van contrabande of de staat van het hekwerk. Wel controleren beveiligers bij het maken van een ronde de luchtplaats, het hekwerk en de muur. Het legen van vuilnisbakken op de luchtplaats gebeurt, naar zeggen van geïnterviewden een keer per week. Er gaan twee groepsleiders mee luchten en zij hebben de verantwoordelijkheid voor het toezicht. Beveiligers kunnen ook assisteren ook bij het luchten.

Zoals beschreven in paragraaf 4.3 hebben groepsleiders schema's voor de planning van kamercontroles waardoor er met een zekere regelmaat kamercontroles uitgevoerd worden. Deze maandelijkse inspecties vinden plaats door groepsleiders. Na een controle zorgen ze ervoor dat

de kamer weer netjes is en zeggen ze tegen de jongere dat ze een controle hebben gedaan. Soms voeren beveiligers samen met de gedragsleiders uitvoerigere kamerinspecties uit. Deze inspecties gebeuren op indicatie. Teamleiders bepalen het moment waarop dit plaatsvindt. Een heel enkele keer voert Teylingereind inspecties uit in samenwerking met de Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O) waarbij ze ook een drugshond inzetten. De beveiligers assisteren DV&O dan en voeren onder andere de visitaties uit.

De groepsleiding brengt jongeren naar de school tot in de klas. Heen en terug gaan alle jongeren door een detectiepoort. Dit zijn ongeveer 70 à 80 jongeren in een kwartier. De ruimte waarin dit gebeurt, vlak na het trappenhuis, is krap om zoveel jongeren in korte tijd er doorheen te loodsen. Er staan sancties op het meerdere keren piepen bij het poortje.

Beveiligers controleren jongeren, als deze de inrichting in komen. Iedere jongere wordt gevisiteerd bij binnenkomst en na verlof. Voorafgaand aan het vertrek uit de inrichting voor verlof wordt een jongere gefouilleerd.

Beveiligingsmedewerkers hebben geen vaste werkplek, maar rouleren continu hun werkzaamheden. Op deze manier wordt voorkomen dat door routinevorming onoplettendheid in de uitvoering van werkzaamheden sluipt. Beveiligers spreken in overleggen ook over scherpte en alertheid op de beveiliging. Het signaleren van en het handelen bij beveiligingsrisico's is geen structureel onderwerp van teamoverleggen van de groepsleiders.

Teylingereind heeft dienstinstructies voor de processen bezoek en kamerinspecties Deze zijn te vinden op VOS. Er zijn geen dienstinstructies voor kritische beveiligingsprocessen als luchten en aanwezigheidscontrole.

#### Beveiliging

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van de technische beveiligingsvoorzieningen en het beveiligingstoezicht voldoet beperkt aan de verwachtingen. De statische beveiligingsvoorzieningen functioneren naar behoren en de beveiligers voeren hun taken goed uit. Er ontbreken echter toezichtsactiviteiten op een aantal cruciale momenten zoals voorafgaand aan buitenactiviteiten.

Het beleid voldoet eveneens in beperkte mate omdat de instructies over het handelen hierin niet beschreven staan. De check op de uitvoering hebben de beveiligers goed ingebouwd in hun teamoverleg en door controles van apparatuur. Groepsleiders, hebben op meerdere momen-



ten en in meerdere situaties ook een toezichtsrol in de inrichting, maar het ontbreekt bij deze functiegroep aan structurele aandacht voor dit onderwerp.

### **Aanbevelingen**

- Draag zorg voor dienstinstructies op alle kritische beveiligingsprocessen.
- Zorg dat ook groepsleiders betrokken raken bij het proces van beveiligingstoezicht onder meer door bespreking van de kritische beveiligingsprocessen waar zij ook een rol hebben.
- Draag zorg voor een vorm van beveiligingstoezicht op externe bedrijven die in de inrichting werkzaamheden komen verrichten.

## **5.2 Conclusie**

Het oordeel over de maatschappijbeveiliging is tamelijk kritisch. Dit oordeel is gelegen in het beveiligingstoezicht dat zwaar heeft meegewogen in het uiteindelijke oordeel. Verbeteringen zijn nodig in de uitvoering van toezicht voorafgaand aan een buitenactiviteit, het toezicht op externe bedrijven, de beschrijving van dienstinstructies en het alert houden van groepsleiders op hun rol in het beveiligingstoezicht.



# 6

## Maatschappelijke reïntegratie

Dit hoofdstuk gaat aan de hand van een tweetal criteria uit het toetsingskader in op de vraag hoe het gesteld is met de maatschappelijke reïntegratieactiviteiten in Teylingereind. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie in welke mate de jji de jongeren voorbereidt op hun terugkeer in de vrije samenleving en in welke mate zij inspanning levert om het risico van recidive te verminderen.

## 6.1 Reïntegratieactiviteiten

### criterium

Het belang van reïntegratieactiviteiten tijdens het verblijf in een jji wordt zowel in internationale als nationale regelgeving gedeut. Alle jongeren hebben tijdig (binnen drie weken na de binnenkomst) een vastgesteld perspectiefplan tenzij de detentieduur korter is dan drie weken, dan krijgt de jongere een nazorgplan en ook hier werkt de jji actief aan mee. Naast inrichtings- en reclasseringsfunctionarissen betreft de jji ook de jongere en zijn of haar ouders of verzorgers bij het opstellen en evalueren van het perspectiefplan. Het perspectiefplan wordt voortvarend uitgevoerd. De jji heeft een aanbod aan activiteiten en interventies gericht op reïntegratie. De interventies dienen gebaseerd te zijn op professionele standaarden onderzoek en 'best practices'. De jji heeft vastgelegd wat haar inspanningen zijn om een jongere te reïntegreren. Met gemeenten en (zorg)instellingen heeft de jji afspraken vastgelegd m.b.t. de organisatie van (na)zorg aan jongeren. De tijdige totstandkoming van perspectiefplannen en de daadwerkelijke uitvoering daarvan worden systematisch gemonitord.

### Bevindingen

#### *Eerste perspectiefplan*

De informatie die voortkomt uit de screeningen (zie paragraaf 3.1) komt uiteindelijk samen in het eerste perspectiefplan van een jongere. Een perspectiefplan kent een vast format. Het is de bedoeling dat op basis van de verzamelde gegevens een richtinggevend plan komt voor de reïntegratie van de jongere.

Na drie weken, als de jongere zijn instroomfase van tien dagen voorbij is en nadat alle disciplines hun screeningen hebben verricht is er een eerste perspectiefplanbespreking. Bij de eerste perspectiefplanbespreking zijn de mentor van de jongere en een gedragswetenschapper

aanwezig. De mentor moet bij elk nieuw perspectiefplan de TVA (vragenlijst Taken en Vaardigheden van Adolescenten) invullen. Deze ontbreken soms.

De school levert informatie aan voor het perspectiefplan. Dit betreft een korte samenvatting van het handelingsplan van school. Zij stelt daarnaast namelijk haar eigen handelingsplan op (zie paragraaf 2.3). Ook de ITB'er levert informatie aan. De school en de ITB'er sluiten niet aan bij de bespreking van het plan. De jongere zelf kan reactie geven op het perspectiefplan.

Verder wordt het handelingsplan bij het perspectiefplan gevoegd.

In de perspectiefplannen wordt aangegeven welke YOUTURN-ontwikkelprofielen een jongere nog nodig heeft naast de basisprofielen. Alle jongeren worden beoordeeld op het behalen van vaardigheden uit de basisprofielen, maar daarna verschillen ze per jongere. In een latere fase staan er ook gedragsinterventies in de plannen.

Het perspectiefplan is digitaal in te zien voor de verschillende disciplines.

Groepsleiders houden in de gaten in hoeverre jongeren deze profielen doorlopen en zij motiveren de jongere om ze te behalen. Om de vooruitgang te bewaken hebben ze tussenevaluaties en mentorgesprekken met de jongeren. Bovendien volgen er meer perspectiefplanbesprekingen naarmate de jongere langer in de inrichting verblijft.

#### *Tweede perspectiefplan*

Volgens het landelijke YOUTURN-beleid behoort het tweede perspectiefplan drie maanden na de start van de detentie gereed te zijn. Als een jongere tegen het eind van die termijn van een kort naar een lang verblijfsafdeling wordt overgeplaatst, is het team van de kort verblijfsafdeling nog verantwoordelijk voor de aanlevering van het tweede perspectiefplan. Gedragswetenschappers vullen voor het tweede perspectiefplan de SAVRY in.<sup>25</sup> Als de ITB-leefgebieden deel uitmaken van het plan dan sluit deze ook aan bij de bespreking. Het gaat dan bijvoorbeeld om het opzetten van een schuldsaneringsplan.

De taakverdeling tussen gedragswetenschapper en ITB'er is duidelijk. In deze fase is ook de (jeugd) reclassering betrokken. Ook de ouders van de jongere worden uitgenodigd voor de bespreking van het plan. Teylingereind registreert in het kader van sturen op ouderparticipatie het percentage ouders dat is uitgenodigd voor een tweede perspectief-

---

<sup>25</sup> SAVRY is een risicotaxatie-instrument om het geweldsrisico bij adolescenten van twaalf tot achttien jaar te kunnen bepalen.

planbespreking en het percentage ouders dat aanwezig is bij een tweede perspectiefplanbespreking.

#### *Tijdigheid perspectiefplannen*

De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de totstandkoming van een perspectiefplan. Het verschilt per teamleider in hoeverre ze hier op sturen, maar over het algemeen gebeurt dit weinig. Geïnterviewden ervaren dat het opstellen en bespreken van het perspectiefplan in de waan van de dag geen sterke prioriteit heeft. De termijn om het daadwerkelijke perspectiefplan gereed te hebben, wordt vaak niet gehaald. Ten tijde van de inspectie was de Raad van Bestuur bezig met een inventarisatie van de doorlooptijden. Uit een eerste overzicht van vijftien jongeren blijkt dat er wel snel een concept ligt maar dat dit niet wordt vastgesteld, waar soms nog informatie aan ontbreekt.

#### *Interventieaanbod*

Teylingereind biedt jongeren zowel erkende als niet erkende interventies aan. Teylingereind kan de volgende erkende gedragsinterventies aanbieden waarvoor ook trainers in huis aanwezig zijn:

Agressieregulatie op maat (AR op maat), Sociale Vaardigheidstraining op maat (SOVA op maat), Brains4Use (terugdringen middelengebruik), InControl (agressie- en emotieregulatie) en Multi dimensionele familietherapie (MDFT). Binnenkort start ook Leren van delict, maar daar zijn nog geen trainers voor in huis. Daarnaast biedt Teylingereind een aantal (nog) niet erkende interventies aan: vaktherapie, EQUIP, herstelbemiddeling, Psychomotorische Therapie (PMT) en SOS-cursus (spreken over schuld en schaamte). EQUIP geeft Teylingereind als onderdeel van de YOUTURN-methodiek vijf keer per week aan alle jongeren.

Met GGz-instellingen in de regio werkt Teylingereind samen aan een (ambulant) behandelaanbod. Voor verslaafde jongeren werkt Teylingereind veel samen met de Brijder verslavingszorg. Jongeren volgen ook therapie voor zedendelinquenten bij De Waag.

### *Traject en PIJ-beraden*

De ITB'ers van Teylingereind nemen deel aan het trajectberaad van Den Haag. Het trajectberaad vindt wekelijks plaats in het veiligheidshuis Den Haag. Hierbij zijn behalve de ITB ook de gemeente, Bureau Jeugdzorg, William Schrikker Groep, Reclassering Nederland en de Raad voor de Kinderbescherming aanwezig. Tijdens het trajectberaad worden onder andere actiepunten per ketenpartner opgesteld om de nazorg in te kunnen richten. ITB'ers hebben goede ervaringen met de samenwerking. Afspraken worden over het algemeen goed nagekomen. Bij de trajectberaden van Leiden en Gouda waar ook jongeren uit Teylingereind worden besproken, zijn de ITB'ers niet fysiek aanwezig omdat dit in verhouding teveel (reis) tijd kost gelet op het aantal jongeren uit Teylingereind dat ze daar bespreken. De ITB'ers leveren wel informatie aan en eventuele actiepunten krijgen zij telefonisch of via de e-mail. Hetzelfde geldt voor de trajectberaden elders in het land waar jongeren hun herkomst hebben.

Voor jongeren met een PIJ-maatregel is er een afzonderlijk, maar vergelijkbaar overleg over de nazorg. Dit is het PIJ-beraad. Niet de ITB'er, maar de gedragswetenschapper neemt deel aan deze overleggen met ketenpartners. Bovendien zit de gedragswetenschapper de beraden voor. De overdracht voor de nazorg gebeurt in principe tijdig volgens geïnterviewden, maar het komt voor dat de rechter een PIJ-maatregel, tegen het verlengingsadvies in, beëindigd. De beëindiging komt dan toch onverwacht waardoor de nazorg nog niet goed is ingericht.

### *Tevredenheid jongeren*

Uit de Jeugdsurvey 2010 blijkt dat jongeren in Teylingereind, net als in alle andere jeugdinrichtingen, neutraal oordelen over de maatschappelijke reïntegratie.

### *Observatiegroep*

De gang van zaken op de observatiegroep (ForCa) is anders omdat een jongere hier slechts zeven weken verblijft met als doel een gedragskundig advies voor de verdere rechtsgang of tenuitvoerlegging van de straf of behandeling. Een aantal dagen na opname en na vier weken vindt er standaard een observatieplanbespreking plaats. In het plan is ook een beperkt stuk vanuit de school te vinden. In de zesde of zevende week vindt een eindbespreking van de observatie plaats. Het eindgesprek vindt plaats met alle disciplines en de ketenpartners.

### *Beleid en check*

De inspanningen op het gebied van reïntegratie zijn vastgelegd in de huisregels, het pedagogisch handboek, de Workwise-beschrijving,

YOUTURN-methodiek en in de beschrijving van het perspectiefplan. De hoofdlijnen staan in het processensysteem VOS. De werkzaamheden van de ITB'ers worden tegenwoordig steekproefsgewijs gecontroleerd door hun leidinggevende en zij hebben wekelijks teamoverleg waar ze casuïstiek kunnen bespreken. Gedragswetenschappers hebben overleg over casuïstiek met het hoofd behandeling.

#### Reïntegratie-

#### activiteiten

#### Uitvoering



#### Beleid



#### Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet overwegend aan de verwachtingen, het uitgangspunt voor de reïntegratieactiviteiten zijn de perspectiefplannen, de inrichting is vertegenwoordigd in de trajectberaden en er is tevredenheid over de samenwerking met ketenpartners. Aandachtspunten zijn de tijdigheid van de perspectiefplannen en de beperkte deelname van disciplines aan de eerste perspectiefplanbespreking. De beperkte sturing op de realisatie van de plannen maakt dat de check op de uitvoering overwegend, maar niet volledig voldoet aan de verwachtingen. Het beleid van Teylingereind over reïntegratieactiviteiten ligt vast in meerdere documenten en is conform het landelijk beleid. Hiermee voldoet het beleid volledig aan de verwachtingen.

### Aanbeveling

- Breng de urgentie van een tijdig en breed besproken perspectiefplan onder de aandacht van functionarissen in de inrichting en de school. Zorg ervoor dat de coördinatie van de totstandkoming hier ook op gericht is.

## 6.2 Verlof

### criterium

Verlof draagt bij aan de maatschappelijke reïntegratie en risico's bij toekenning worden afgewogen. Er is in de inrichting een procesbeschrijving conform het verloftoetsingskader justitiële jeugdinstellingen. In de procesbeschrijving zijn de advies- en beslissingsbevoegdheden vastgelegd, inclusief de wijze waarop de interne multidisciplinaire voorbereiding van de besluitvorming m.b.t. het vrijhedenbeleid plaatsvindt. Het management van de inrichting monitort stelselmatig het proces van de besluitvorming rond het vrijhedenbeleid. De inrichting bewaakt stelselmatig dat bij de verlofaanvragen voldaan wordt aan de in het verloftoetsingskader jji's gestelde voorwaarden.



## **Bevindingen**

### *Aanvraag verlofmachtiging*

In de perspectiefplanbesprekingen komt de mogelijkheid voor verlof aan de orde. Na een positief besluit daarover stelt de gedragswetenschapper de verlofaanvragen op voor het ministerie van Veiligheid en Justitie. Voor een aanvraag is een verlofplan, een verlofcontract, een SAVRY, een delictanalyse en een beschrijving van het risicomanagement verplicht. Ook deze aanvraag weegt mee in het (administratieve) takenpakket van de gedragswetenschapper. In het verlofplan staat onder andere wat de dagbesteding van de jongere is tijdens het verlof. Op een lang verblijfsafdeling mag een jongere het eerste half jaar niet op verlof. De inrichting heeft hierdoor ook ruim de tijd om de noodzakelijke voorbereidingen te treffen voor verlofaanvraag. Het hoofd behandeling ziet alle verlofaanvragen en toetst de aanvraag ook inhoudelijk. In het bijzonder op de juiste inschatting van eventuele recidiverisico's. Als de school de wens heeft dat een leerling buiten de inrichting stage gaat lopen dan kaart zij dit aan bij de inrichting. Het moet dan in het perspectiefplan passen. Examens kunnen buiten worden afgenomen, een jongere krijgt dan bijvoorbeeld begeleid incidenteel verlof. De inrichting heeft een procesbeschrijving uit december 2010 conform het verloftoetsingskader justitiële jeugdinstellingen voorhanden. Verlof is tevens opgenomen in de huisregels.

### *Verlofdoelen*

De Ist en de IvHO hebben een aantal dossiers bekeken van jongeren die een verlofstatus hebben. De doelen uit het perspectiefplan zijn veelal niet gekoppeld aan de verlofdoelen. In ieder geval is dit vaak niet expliciet terug te vinden in het verlofplan. In 2008 stelden de Ist en de IJZ dit ook al vast tijdens een onderzoek naar het verlofbeleid onder PIJ-jongens. Geïnterviewden geven aan dat de eerste verloven gericht zijn op het 'wennen aan weer buiten zijn' en pas in een later stadium worden er concretere doelen aan een verlof verbonden. Hoe verder jongeren in hun verlofopbouw zitten hoe specifiek de verlofdoelen zijn. Bij de kort verblijfs groepen zijn vaak slechts enkele verloven gepland vanwege de detentieduur. Deze verloven zijn vooral gericht op contact met het netwerk en het vinden van dagbesteding.

### *Verlofuitvoering*

In de verloven zit een opbouw die snel of langzaam kan gaan afhankelijk van de risico-inschatting. Jongeren gaan altijd eerst begeleid op verlof, daarna onbegeleid. De eerste keer begeleid verlof is met twee begeleiders, daarna met één begeleider. De groepsleider bespreekt met een jongere het verlofcontract voordat hij daadwerkelijk op verlof mag.

Hierin staan een aantal algemene afspraken en specifieke afspraken per jongere. Een verlofpas moet vijf dagen van tevoren worden aangevraagd bij de Jongerenadministratie, dit doet de mentor voor de jongere via de teamleider. De Jongerenadministratie registreert de exacte verloftijden in Tulp-jeugd. De Jongerenadministratie tekent, na digitale toestemming van de sectormanager, de verlofpas. In totaal zijn er ongeveer 20 à 25 verloven in een week en sommige jongeren hebben dagelijks verlof. Bijvoorbeeld jongeren die extern stage lopen of buiten de inrichting naar school gaan. Het inplannen van verlof verloopt niet altijd goed. Het komt voor dat ruim van tevoren verlof is aangevraagd, maar er uiteindelijk niks geregeld blijkt te zijn. Er is dan bijvoorbeeld geen verlofpas aangemaakt of aangevraagd, waardoor de verloftijd korter wordt omdat die dan nog gemaakt moet worden of waardoor het verlof wordt uitgesteld om duidelijkheid te krijgen. Jongeren klagen erover dat hun verlof soms korter is omdat de dienst van de groepsleider die de jongere begeleidt pas later begint dan de starttijd van het verlof. Pas als jongeren klachten hebben over de uitvoering van het verlof wordt duidelijk dat er iets niet goed is gegaan.

Voor vertrek uit de inrichting maakt de beveiliging twee foto's van een jongere om bij een eventuele onttrekking een actueel signalement te hebben voor de opsporing. Dit is een landelijke afspraak met de KLPD. Bij terugkomst krijgt een jongere direct een urinecontrole en worden ze gevisiteerd. Jongeren die dagelijks de inrichting verlaten bijvoorbeeld in het kader van nachtdetentie of externe stage ondergaan deze procedure dus ook dagelijks. (Zie ook paragraaf 4.3.)

Er zijn geen groepsverloven, deze worden niet aangevraagd omdat er volgens geïnterviewden geen toestemming voor wordt gegeven door het ministerie. De inrichting heeft wel eens een pilot gehad waarbij jongeren in groepsverband zijn gaan mountainbiken op het strand. Deze activiteit had een positief effect op de groep, het gaf verbinding, en ook op de individuele jongere had het een positief effect.

#### Verlof

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van het vrijhedenbeleid voldoet overwegend aan de verwachtingen. De procedure van de aanvraag is conform het landelijk beleid. De verloven worden langzaam opgebouwd naar minder begeleiding en meer zelfstandigheid waarin de inrichting de jongere het vertrouwen geeft dat gebaseerd is op een risico-inschatting. In de dossiers ontbrak echter een duidelijke koppeling tussen de leerdoelen van een jongere in de inrichting en de leerdoelen tijdens het verlof, volgens gedragswetenschappers gebeurt deze concretisering wel in een

later stadium van verlof. Het verlofbeleid voldoet volledig aan de verwachtingen. De check op de uitvoering voldoet overwegend aan de verwachtingen. De verlofaanvraag wordt in de inrichting in verschillende gremia gewogen voordat het ministerie de aanvraag krijgt. Echter, vanuit de gesloten setting van Teylingereind zijn er meerdere verlofbewegingen per week die om administratieve afhandeling vragen. Dit proces acht de ISt te kwetsbaar ingericht omdat de aanvraag via meerdere functionarissen gaat en er geen controle is op de ingevoerde informatie.

### **Aanbeveling**

- Draag zorg voor een controle op de ingevoerde verlofpassen met daarin de juiste data, tijdstippen, afspraken etc.

## **6.3 Conclusie**

Het oordeel over de reïntegratieactiviteiten die Teylingereind ontplooit, is overwegend positief. Perspectiefplannen zijn het uitgangspunt om behandeling, opleiding en werk na te streven. Teylingereind is vertegenwoordigd in de netwerk- en trajectberaden om de aansluiting met partners in de justitiële keten en hulpverlenende instanties te onderhouden. Aan verloftrajecten gaat een zorgvuldige afweging vooraf en de verloven kennen een duidelijke opbouw naar meer vrijheden zodra de risicoafweging dit toelaat. Aandachtspunten zijn de tijdigheid van de perspectiefplannen en de beperkte deelname van disciplines aan de eerste perspectiefplanbespreking. Een belangrijke wijze om hierin te verbeteren is de sturing hier op. Voor wat betreft de verloven dient de inrichting de koppeling tussen de leerdoelen van een jongere in de inrichting en de leerdoelen tijdens het verlof te verbeteren. Bij de daadwerkelijke uitvoering van de verloven is het zaak de kans op foutief ingevoerde data, tijdstippen voor verlof te verkleinen door deze invoer te laten controleren.



# 7

## Organisatieaspecten

Van de organisatieaspecten beziet de IST die aspecten die direct invloed hebben op de kwaliteit van het primaire detentieproces. Dit hoofdstuk gaat in op vier organisatieaspecten. Ook in dit hoofdstuk opent elke paragraaf met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie over de vier organisatieaspecten personeelsmanagement, communicatie, integriteit en evaluatie.

## 7.1 Personeelsmanagement

### criterium

De bezetting van functies is in overeenstemming met de formatie. Medewerkers zijn functiegeschoold en gekwalificeerd. De inrichting ondersteunt faciliteiten tot vorming en opleiding van medewerkers, inclusief managementontwikkeling van leidinggevend. Competentiemanagement wordt actief toegepast: jaarlijks wordt met iedere medewerker een functioneringsgesprek gehouden, waarin onder andere de ontwikkeling van de medewerker aan bod komt. Het verzuim op jaarbasis is gemiddeld niet hoger dan 8% totaalverzuim; aan afwijkende percentages wordt door het management actief aandacht besteed. Leidinggevend stellen zich naar medewerkers actief coachend op; er vinden individuele coachingsgesprekken tussen leidinggevend en medewerker plaats. Medewerkers zijn op de hoogte van, en betrokken bij (nieuwe) ontwikkelingen binnen de inrichting. Functionerings- en loopbaangesprekken zijn het uitgangspunt voor personele ontwikkeling; het beleid hiervoor is vastgesteld in het overleg met de medezeggenschap. Voor alle functies binnen de inrichting zijn competentieprofielen beschikbaar.

De inrichting beschikt over een vastgelegd verzuimbeleid en opleidingsbeleid. De directie laat zich informeren over gehouden functioneringsgesprekken en de uitvoering van ontwikkelingsplannen. Binnen de inrichting vinden op grotere of kleinere schaal activiteiten plaats met het oogmerk de betrokkenheid van medewerkers te behouden of te vergroten. Bijvoorbeeld door teamdagen en personeelsbijeenkomsten.

### Bevindingen

#### *Formatie en bezetting*

Ten tijde van de inspectie blijkt dat acht groepsleiders aan de slag gaan bij de gesloten jeugdzorginstelling in de naastgelegen nieuwe inrichting. Daarnaast zijn er drie vacatures voor gedragswetenschappers. Twee van hen gaan ook bij de naastgelegen jeugdzorginstelling werken.

De functie van groepsleider kent drie niveaus: groepsleiders, pedagogisch medewerkers en senior pedagogisch medewerkers. Wanneer een groepsleider HBO geschoold is, krijgt de groepsleider de functie van pedagogisch medewerker. Teylingereind heeft momenteel zeven senior pedagogisch medewerkers. Idealiter zouden het er twee per groep (in totaal dus twintig) moeten zijn. Bij de observatiegroep is vrijwel iedereen HBO-geschoold. Ook heeft deze groep nu al de beschikking over twee seniors.

De personeelsbezetting is volgens de Raad van Bestuur en volgens de planning geen probleem. De inrichting heeft geen moeite om nieuwe vacatures te vervullen, maar door het hoge verloop onder m.n. groepsleiders ontbreekt de stabiliteit in enkele teams. Onder andere disciplines zoals bij de beveiligers (maar ook onder de leerkrachten op school) is het verloop normaal. De jji probeert het verloop terug te dringen door te investeren in medewerkers onder andere door een royaal opleidingsaanbod.

Teylingereind heeft de wens om maximaal twintig procent personeelsverloop per jaar te hebben. Het verloop bij groepsleiders ligt op dit moment hoger.

Bij het onderzoek van de AI en ISt namens de gezamenlijke Inspecties in 2010 bleek het verloop onder groepsleiders ook al hoog. Personeel dat geen affiniteit had met het werk met oudere strafrechtelijk jongens stroomde uit nadat civielrechtelijk geplaatste jongeren naar de gesloten jeugdzorginstellingen werden overgeplaatst. Personeel dat aanvankelijk niet met de strafrechtelijke en oudere doelgroep werkte, maar wel de wens uitsprak dit te willen kreeg ondersteuning. Desondanks kozen sommige van hen alsnog voor een andere baan. Een werkgroep bestaande uit een teamleider en een gedragswetenschapper kijkt momenteel naar de oorzaken. Mogelijke oorzaken zijn volgens geïnterviewden de werkbelasting en de onderschatting hiervan bij de start van de functie.

#### *Ziekteverzuim*

Het totale ziekteverzuim in Teylingereind ligt rond de zes procent. Bij de groepsleiders is dit rond de negen procent. Gespecificeerd naar leefgroepen is het verzuim op enkele groepen meer dan twintig procent. Kanttekening hierbij is dat bijna alle teams uit tien tot twaalf personen bestaan waardoor er enkele zieke personeelsleden de verzuimpercentages snel doen stijgen. Teylingereind monitort het verzuim per discipline en per groep.

Voor die onderdelen waar het verzuim zwaar weegt op de personeelsbezetting bekijken de ondernemingsraad en de Raad van Bestuur gezamenlijk welke gerichte maatregelen zij kunnen nemen.

Door de hoge doorstroom en soms door het ziekteverzuim ontstaat op de leefgroepen een tekort aan medewerkers met ervaring en die ook goed zijn ingewerkt. Met veel nieuwe en/of wisselende medewerkers komt eenduidig handelen richting de jongeren onder druk te staan. Dit leidt tot onduidelijkheid en onrust onder de jongeren. Op één groep speelt momenteel een dergelijke onrustige periode qua teamsamenstelling. Dit team heeft door een hoge uitstroom van personeel op het moment nog vier medewerkers van het team waarin zij gewend waren samen te werken. Hierdoor staan er soms alleen maar medewerkers van andere teams op de groep.

#### *Medewerkertevredenheid*

Teylingereind neemt regelmatig een medewerkertevredenheidonderzoek af waar ook een vergelijking wordt gemaakt met voorgaande jaren en de nationale tevredenheidsindex. De verzamelcores (er zitten meerdere indicatoren onder) wijken soms licht positief soms licht negatief af van de nationale index. De laatste meting vond plaats in 2009.

De afgelopen anderhalf jaar is er door de Raad van Bestuur veel tijd en energie gestoken in het realiseren van een bestemming voor de nieuwbouw waarbij medewerkers van Teylingereind ook betrokken zouden kunnen zijn. Dit heeft helaas niet zijn vruchten afgeworpen. Veel medewerkers zagen de nieuwe inrichting en de mogelijkheid om daar te werken of mee samen te werken als een nieuwe uitdaging. In de interviews komt toch naar voren dat medewerkers nog even enthousiast en betrokken zijn bij hun huidige werk. Zij vinden Teylingereind een goede werkgever en met name vanwege de opleidingsmogelijkheden die de inrichting hen biedt.

#### *Opleidingsaanbod*

Medewerkers geven aan dat er ruim voldoende mogelijkheden tot opleiding zijn in de jji. Teylingereind heeft haar opleidingsaanbod voor alle functiegroepen ook uitgebreid beschreven en ze stimuleert medewerkers om hier gebruik van te maken.

Teylingereind biedt bovendien ook trainingen aan in YOUTURN, EQUIP en Verantwoord Optreden bij Calamiteiten. Daarnaast hebben groepsleiders met enige regelmaat deskundigheidsbevordering van de gedragswetenschappers op het gebied van psychopathologie en verslaving. Medewerkers van de ForCa krijgen hier een uitgebreider aanbod in.



Onder groepsleiders heeft 41% een HBO-opleiding afgerond en volgt 30% een HBO-opleiding. Momenteel zijn er gemiddeld vier à vijf groepsleiders per team in opleiding. Groepsleiders hebben maandelijks deskundigheidsbevordering met een methodiekcoach. Hierin reflecteert het team gezamenlijk op haar handelen.

Teamleiders krijgen twee keer per jaar deskundigheidsbevordering van methodiekcoaches aangeboden en senior pedagogisch medewerkers vijf keer per jaar. Deze training is gericht op het ondersteunen van de medewerkers op de groep om een optimaal pedagogisch leefklimaat te creëren, mede door het leren aanspreken van medewerkers op hun professioneel handelen. Voorts is er per team gemiddeld tien uur per week ondersteuning vanuit de methodiekcoaches beschikbaar. Op de Forca hebben groepsleiders training gehad in 'Observeren en rapporteren' en 'psychopathologie'. Voor de andere groepen komen deze onderwerpen aan de orde in teamdagen waar de gedragswetenschapper deze deskundigheidsbevordering aanbiedt.

Voor gedragswetenschappers heeft Teylingereind opleidingsplaatsen tot GZ- psycholoog. Daarnaast hebben zij ook andere studiemogelijkheden. Onlangs hebben de gedragswetenschappers een themabijeenkomst bijgewoond over het gebruik van de geheimhoudingsplicht voor BIG-geregistreerde functionarissen.

#### *Selectie en inwerkperiode*

Bij een selectieprocedure voor groepsleider krijgen kandidaten twee gesprekken, een 'assessment' en draaien ze een dienst mee. Nieuwe groepsleiders krijgen een inwerktraject waarbij ze aan twee andere groepsleiders gekoppeld worden. Ze hebben een inwerkmap met werkinstructies. Een onderdeel van de inwerkperiode bestaat uit het bestuderen van protocollen. Voordat een groepsleider zelfstandig aan de slag gaat moet hij/zij veel regelgeving doornemen. Een ander onderdeel van de inwerkperiode is het leren kennen van en contact maken met de jongeren. Om de ruimte te hebben het inwerktraject uit te kunnen voeren, is een nieuwe groepsleider de eerste veertien diensten boventallig. Als blijkt dat iemand er langer over doet om het werk onder de knie te krijgen, kan soms de periode verlengd worden en is er meer aandacht voor de medewerker. In de inwerkperiode zijn er regelmatig besprekingen en evaluaties met collega's en teamleider. Ondanks het uitgebreide inwerktraject, vinden sommige medewerkers buiten de leefgroepen dat nieuwe personeelsleden niet goed genoeg worden ingewerkt.

Bovendien betreuren enkele groepsleiders dat bij de selectieprocedure sterk de voorkeur uitgaat naar HBO geschoolde medewerker. Zij zouden liever zien dat de persoonlijkheid een doorslaggevende factor is.

#### *Positie gedragswetenschappers*

De gedragswetenschappers in Teylingereind zijn niet helemaal tevreden over hun positie in de inrichting. Ze hebben veel taken, waaronder veel administratieve, en mede hierdoor op sommige momenten te weinig directe invloed op het primaire proces. Teylingereind onderzoekt momenteel het takenpakket van de gedragswetenschappers. Het besturingsmodel verandert in 2012. het voornemen is om gedragswetenschappers een 'caseload' met jongeren te geven die verspreid is over meerdere leefgroepen.

#### *Functioneringsgesprekken*

Functioneringsgesprekken en loopbaangesprekken worden op een enkele uitzondering na jaarlijks met alle medewerkers gehouden.

#### **Personeel**

Uitvoering



Beleid



Check



### **Oordeel**

Het personeelsbeleid van Teylingereind voldoet volledig aan de verwachtingen. De uitvoering voldoet echter in beperkte mate. Hoewel Teylingereind haar formatie getalsmatig op orde kan houden, is de bezetting in samenstelling niet op alle groepen stabiel. Het hoge personeelsverloop, het soms hoge ziekteverzuim en de behoefte aan meer personeel zijn aanwijzingen dat de functiegroep onder druk functioneert. Het gebrek aan 'vaste gezichten' gaat ten koste van de voorspelbaarheid voor jongeren en kan zorgen voor onrust. Gedragswetenschappers zouden bovendien meer betrokken moeten zijn bij de ondersteuning van de groepsleiding in het primaire proces. De check op de uitvoering voldoet overwegend aan de verwachtingen. De Raad van Bestuur herkent het hoge verloop, neemt maatregelen voor herbezetting maar heeft nog geen acties verbonden aan de mindere stabiliteit die dit met zich mee brengt. Stabiliteit verdient in deze situatie meer prioriteit dan vasthouden aan het hoge ambitieniveau van de inrichting. Het hoge ambitieniveau heeft vanzelfsprekend een positieve invloed op de medewerkers, maar dreigt door de lange periode van hoog verloop onder de groepsleiders aan effectiviteit in te boeten.

### **Aanbevelingen**

- Bundel de uitkomsten van de verschillende onderzoeken naar de personeelsorganisatie. Bezie in het licht daarvan het personeelsbeleid om stabiliteit van de teams van de groepsleiding te bewerkstelligen. Betrek hier nadrukkelijk de groepsleiders bij.
- Draag zorg voor een optimale positionering van de gedragswetenschappers

## **7.2 Communicatie**

### **Criterium**

Onder het criterium communicatie valt de werking van zowel de interne als de externe communicatie. Voor de interne communicatie wordt verwacht dat zowel de verticale als de horizontale communicatie naar tevredenheid verloopt. Van belang is dat teamoverleg regelmatig en multidisciplinair overleg over jongeren met een vaste frequentie plaatsvindt. Van de externe communicatie wordt verwacht dat het overleg met externe keten- en netwerkpartners naar tevredenheid verloopt. Bovendien dienen er verslagen van de overleggen te zijn en dient de vigerende communicatiestructuur inzichtelijk te zijn zodat navolgbaar is of de overleggen plaatsvinden conform verwachtingen.

### **Bevindingen**

Teylingereind heeft verschillende vormen van intern overleg. Met betrekking tot informatieoverdracht over jongeren zijn er verschillende overleggen zowel binnen functiegroepen als multidisciplinair.

#### *Overdracht tussen inrichting en school*

Een belangrijk overleg is het dagelijkse ochtendoverleg, waarbij de calamiteitenleider, de dagcoördinator van school, de teamleider beveiliging en een gedragswetenschapper van de inrichting aanwezig zijn. De calamiteitenleider heeft voor dit overleg de bijzonderheden van de leefgroepen van de avond en nacht ervoor verzameld. Van dit ochtendoverleg worden notulen gemaakt die naar de docenten worden gemaaild. Op deze manier zijn de docenten op de hoogte van de bijzonderheden van de voorgaande avond en nacht. Tijdens de dag op school houden docenten een journaal bij over hoe de schooldag is verlopen en of er bijzonderheden zijn. Dit journaal wordt na afloop van de schooldag gemaaild aan de leefgroepen. De jongeren hebben een mentor (docent) op school en een mentor (groepsleider) in de inrichting. Tussen deze mentoren vindt er weinig gestructureerd overleg en overdracht van informatie over de jongeren plaats. Ad hoc is er soms

wel overleg, bijvoorbeeld wanneer de jongeren door de mentor van de leefgroep naar school worden gebracht of van school worden gehaald. Het is mentorafankelijk of er informatie over een jongere wordt uitgewisseld. Uit het onderzoek van de onderwijsinspectie blijkt dat de docenten een direct contact missen met de begeleiders van de jongeren op de leefgroep of de gedragswetenschappers. Als er al sprake is van overleg, is dit meestal op grond van een persoonlijk initiatief en niet ingebed in de overlegstructuur.

#### *Teamoverleg*

De meeste functiegroepen hebben regelmatig gestructureerd teamoverleg. Groepsleiders hebben om de week teamoverleg met hun teamleider en een gedragswetenschapper. Op dit overleg staan ze voornamelijk stil bij de dagelijkse gang van zaken op de groep, het functioneren van de jongeren en hun eigen functioneren. Ook beveiligers hebben structureel teamoverleg. Zij hebben eenmaal in de maand teamoverleg met het hoofd van de afdeling. De Jongerenadministratie heeft ad hoc teamoverleg met het secretariaat. Doordat zij op één kamer werken, wordt er tijdens het werk al veel besproken en is er geen vaste regelmaat in dit overleg.

#### *PMO*

In paragraaf 2.7 kwam het psychomedisch overleg al aan de orde. Dit vindt volgens geïnterviewden structureel plaats met voldoende deelnemers. De inrichting is voornemens deze structuur te wijzigen. De deelname van alle functiegroepen blijft naar zeggen van de RvB gegarandeerd. Een ander casuïstiekoverleg in kleinere vorm zijn de perspectiefplanbesprekingen. In paragraaf 6.1 kwam al aan de orde dat het onderwijs niet vertegenwoordigd is.

#### *Andere vormen van informatieoverdracht*

Naast gestructureerde overleggen wisselen medewerkers ook op andere manier informatie uit. Er is veel e-mailverkeer via verschillende e-mailgroepen, waarmee de verzender uitsluitend de mensen die de informatie nodig hebben, bereikt en het interne netwerk van Teylingereind. Personeelsleden vinden dit een fijne manier van communiceren: als iets is gemaïld, ligt het vast en is het na te lezen. Medewerkers maken ook veel gebruik van het interne netwerk van Teylingereind, TIN genaamd. Medewerkers zijn over het algemeen tevreden over de verticale communicatie. Ze hebben het idee dat ze betrokken worden bij organisatieontwikkelingen. De ITB'ers die nu in de inrichting bij de school gehuisvest zijn hebben de indruk soms minder goed betrokken te zijn in de communicatiestructuur.

Medewerkers vinden dat de leiding hen waar nodig een luisterend oor biedt, bijvoorbeeld na heftige gebeurtenissen. Er zijn medewerkerbijeenkomsten waar de directie medewerkers informeert over nieuwe ontwikkelingen of bijvoorbeeld inlichtingen verstrekt over een incident. Zo waren er na het incident op drie oktober de volgende dag een aantal bijeenkomsten vanuit de directie ter voorlichting. Door verscheidene medewerkers wordt de goede werksfeer in Teylingereind genoemd als positief punt. Er heerst collegialiteit, ‘men heeft iets voor elkaar over’.

#### *Externe communicatie*

Voor de externe communicatie met (keten)partners heeft Teylingereind een visie op de samenwerking. Met een zekere regelmaat heeft de Raad van bestuur overleg met de politie, brandweer en gemeentes.

#### *Beleid*

Er is geen beschreven communicatiestructuur waarin is vastgelegd welke functionarissen met welke frequentie overleg voeren over welke onderwerpen. Wel is in de Taken, Verantwoordelijkheden Bevoegdhedenomschrijvingen (TVB's) beschreven wie bij welk overleg zit.

#### Communicatie

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

Medewerkers zijn doorgaans tevreden over de onderlinge communicatie en over de communicatie met en door leidinggevendend.

Teylingereind heeft verschillende casuïstiek- en werkoverleggen. Het casuïstiekoverleg tussen docenten, groepsleiders en gedragswetenschappers ontbreekt volledig waardoor de uitvoering in beperkte mate voldoet. De meeste geplande overleggen vinden goed doorgang, daar waar dit in mindere mate gebeurt, stuurt de inrichting er niet op. Op het moment van het onderzoek had Teylingereind de sturing op de samenwerking wel ter hand genomen. Zo is een werkgroep bezig om de contacten tussen school en inrichting beter te verankeren.

Teylingereind beziet momenteel de effectiviteit van een aantal casuïstiekoverleggen zoals het PMO. De check op de uitvoering voldoet daarom overwegend maar niet volledig aan de verwachtingen. In de huidige beschrijving staat wel welke overleggen functionarissen bijwonen, maar de inrichting beschikt niet over een communicatiestructuur waar ook het doel en de inhoud van het overleg beschreven wordt. Bovendien ontbreekt er een overlegstructuur met het onderzoek. Het beleid voldoet daarom ook overwegend aan de verwachtingen.

### Aanbeveling

- Draag zorg voor een volledig vastgelegde communicatiestructuur en de uitvoering. Betrek hierin ook de overlegvormen tussen de school en de inrichting.

## 7.3 Integriteit

### Criterion

De jji heeft een mechanisme voor het omgaan met schendingen van de ethische en professionele eisen. De jji heeft een integriteitsbeleid dat voor alle medewerkers is terug te vinden. De jji beschikt over een vastgelegde gedragscode voor medewerkers. Integriteitsbesef van medewerkers wordt regelmatig getoetst in overleggen, zoals tijdens werkoverleg.

### Bevindingen

Teylingereind beschikt over integriteitsbeleid. Dit is voor alle medewerkers te vinden op VOS. Tevens heeft Teylingereind een vertrouwenspersoon aangewezen. Indien een integriteitschending is voorgevallen, vindt in ieder geval een onderzoek plaats. Als een incident binnen de jji bekend is en hier bijvoorbeeld onrust over ontstaat, communiceert de directie over het incident. Medewerkers hebben een jaar geleden een bijeenkomst over integriteit gehad. Uit interviews bleek dat bij de functiegroep beveiliging het onderwerp integriteit ook besproken wordt in het teamoverleg aan de hand van stellingen. Integriteit lijkt geen onderwerp te zijn op de teamoverleggen van groepsleiders.

### Oordeel

Het beleid over integriteit voldoet volledig aan de verwachtingen. De uitvoering en de check hierop voldoen overwegend aan de verwachtingen. Teylingereind brengt het onderwerp een enkele keer in brede zin onder de aandacht, maar de stelselmatige bespreking ervan in alle teamoverleggen is niet gegarandeerd.

#### Integriteit

Uitvoering



Beleid



Check



## 7.4 Evaluatie

### Criterion

De inrichting evalueert haar functioneren op de aspecten: rechtspositie van jongeren, omgang met jongeren, maatschappelijke reïntegratie, interne veiligheid, maatschappijbeveiliging en de organisatieaspecten. Hieronder vallen in ieder geval de halfjaarlijkse incidentrapportages. De inrichting beschikt over proceseigenaren met verantwoordelijkheid voor de werking en actualisatie van voor de inrichting betekenisvolle processen. Verbeterpunten leiden tot acties en aanpassing in beleid. Via monitoring met de P&C-cyclus houdt de jji in de gaten wat de effecten van haar beleid zijn en of het beleid bijstelling behoeft. Medewerkers geven er blijk van geregeld betrokken te zijn bij activiteiten die gericht zijn op evaluatie van hun functionele handelen.

### Bevindingen

Teylingereind is HKZ-gecertificeerd. Hiertoe heeft zij betekenisvolle processen beschreven en opgenomen in het processensysteem VOS. Aan deze processen zijn proceseigenaren gekoppeld die de verantwoordelijkheid hebben voor de werking en actualisatie ervan. De kwaliteitsmedewerker van de inrichting monitort of dit ook gebeurt. Niet alle processen staan in VOS en niet alle beschrijvingen zijn actueel en volledig.

Aan de hand van prestatie-indicatoren monitort de Raad van Bestuur het functioneren van Teylingereind. De viermaandsrapportages worden consequent bijgehouden en zijn onderwerp van gesprek in de Raad van Bestuur en met het hoofdkantoor DJI. Teylingereind beschikt daarnaast over verschillende onderzoeken naar de uitvoering van haar beleid zoals de Jeugdsurvey en het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Bovendien biedt de inrichting ruimte aan de wetenschap voor onderzoek naar de doelgroep zoals het onderzoek naar het pedagogisch leefklimaat.<sup>26</sup> Uit de interne onderzoeken naar de opstand komt naar voren dat het beleid rondom calamiteiten niet volledig en actueel is terwijl dit het volgens het processensysteem VOS wel zou zijn.

De Commissie Incidenten Teylingereind (CIT) evalueert incidenten in Teylingereind over een langere periode. De aansluiting van het onderwijs bij deze commissie ontbreekt echter. De incidenten worden gerubriceerd om trends te kunnen analyseren. Rubrieken rondom beveiligingsincidenten of onttrekkingen tijdens verlof ontbreken.

<sup>26</sup> Voor zijn proefschrift 'First do no Harm, Living Group climate in secure juvenile correctional institutions' heeft P. van de Helm onderzoek uitgevoerd in Teylingereind.

Bij sommige medewerkers bestaat het beeld dat Teylingereind enthousiast en vooruitstrevend is in het ontwikkelen van nieuwe plannen, maar dat de uitwerking ervan nog wel eens wil ‘vervliegen’. Plannen waaraan wordt begonnen, worden vervolgens niet nauwkeurig tot uitvoering gebracht.

#### Evaluatie

Uitvoering



Beleid



Check



#### Oordeel

De uitvoering van de evaluatie voldoet overwegend aan de verwachtingen. Het beleid en de check op de uitvoering volledig.

## 7.5 Conclusie

Het beeld voor wat betreft de organisatieaspecten is wisselend. Enerzijds is het oordeel over het systeem van kwaliteitsverbetering en het mechanisme om integriteitsschendingen te voorkomen overwegend positief. Anderzijds is het personeelsmanagement ondanks grote inspanningen al lange tijd kwetsbaar. Het hoge personeelsverloop, het soms hoge ziekteverzuim en de behoefte aan meer personeel zijn aanwijzingen dat de functiegroep onder druk functioneert. De stabiliteit in de bezetting en de vaardigheden van de teams verdient momenteel, mede met ondersteuning van de gedragswetenschappers, prioriteit boven het starten van nieuwe ontwikkelingen. Een ander belangrijk verbeterpunt is de verbindende schakel in de communicatie tussen de school en de inrichting. De communicatiestructuur heeft de aandacht van de Raad van Bestuur en het is noodzakelijk dat zij het casuïstiek-overleg tussen docenten, groepsleiders en gedragswetenschappers hierin een plaats geven.



# 8

## Slotbeschouwing

Het doel van de doorlichting was te bezien hoe het in Teylingereind is gesteld met de rechtspositie van en de omgang met jongeren, de reïntegratieactiviteiten, de veiligheid en de daarmee samenhangende aspecten van organisatie. De doorlichting in Teylingereind is geprioriteerd naar aanleiding van groepsofstand van jongeren op een verblijfsafdeling op 3 oktober 2011, waaraan na meerdere uren en politie-inzet een einde is gemaakt.

De doorlichting in Teylingereind heeft een aantal kritische oordelen opgeleverd op het gebied van de rechtspositie, de interne veiligheid, de maatschappijbeveiliging en de organisatieaspecten. Eén van de kritische oordelen raakt direct aan het incident van 3 oktober jl. en betreft de interne veiligheid en dan met name de agressiebeheersing. Teylingereind beschikt niet zelf over een goed geoefend team dat binnen afzienbare tijd ingezet kan worden om grotere incidenten het hoofd te bieden. De inrichting had hier afspraken over met de politie, echter de afspraken over geweldsbeheersing met politie-inzet zijn niet duidelijk vastgelegd en er wordt niet gezamenlijk getraind. Bovendien is een deel van de groepsleiding een aanzienlijke periode van 2011 niet getraind in het voorkomen en beheersen van geweld vanwege de overgang naar een andere methode. Daarbij komt dat medewerkers zich niet altijd veilig op de werkvloer voelen. Eén van de interne onderzoeken heeft bovendien laten zien dat niet alle medewerkers in voldoende mate in staat zijn om conflicten pedagogisch op te lossen.

Een tweede kritisch oordeel, dat van invloed is op andere aspecten, ligt op het gebied van het personeelsmanagement en betreft de druk op de groepsleiding. Er is geen sprake van onderbezetting van personeel, maar de groepsleiding in Teylingereind kent al geruime tijd een hoog personeelsverloop en op sommige afdelingen een hoog ziekteverzuim. Met veel nieuwe en/of wisselende medewerkers komt eenduidig handelen richting de jongeren onder druk te staan. Dit leidt tot onduidelijkheid en onrust onder de jongeren. Op het moment van onderzoek speelt op één groep een dergelijke onrustige periode in de samenstelling van het team. Het hoge personeelsverloop speelde ook bij eerdere onderzoeken van de gezamenlijke Inspecties, namelijk de eindtoets Veiligheid in Justitiële Jeugdinrichtingen in 2009 en een toezichtbezoek naar aanleiding van een calamiteit in 2010.

Een derde kritisch oordeel betreft de kwaliteit van het onderwijs dat jongeren krijgen aangeboden dat onderdeel is van het activiteitenprogramma. Dit wordt gekwalificeerd als zwak. Daarnaast is de aansluiting van de onderwijsinstelling bij de jji een verbeterpunt.

Niet in alle lagen van de organisatie is er voldoende overleg tussen school en inrichting. Er is namelijk geen stelselmatig overleg over jongeren tussen onderwijzers enerzijds en groepsleiders en gedragswetenschappers anderzijds. Het onderwijs moet meer betrokken worden bij de incidentevaluaties die Teylingereind uitvoert. Een aantal verbeterpunten over de samenwerking tussen school en inrichting constateerden de gezamenlijke Inspecties ook tijdens de eindtoets Veiligheid in Justitiële Jeugdinrichtingen in 2009.

Uitgezonderd de kritische oordelen op onderdelen is de uitvoering op veel criteria in Teylingereind niettemin overwegend of volledig op orde en is het beleid en de check op de uitvoering ook in ruim het merendeel van de gevallen overwegend of volledig op orde. De systematiek die Teylingereind hanteert voor de evaluatie van haar eigen werk in het kader van de HKZ-certificering draagt bij aan dit overwegend positieve oordeel. Een factor die bovendien positief van invloed is op de mogelijkheid om te verbeteren is de betrokkenheid van de medewerkers. Ondanks de spanningen van het afgelopen jaar rondom de capaciteitsreductie en het betrouwen van het niet doorgaan van de nieuwbouwalocatie tonen de medewerkers betrokkenheid bij de organisatie en de doelgroep die zij huisvest.

Kijkend naar de afzonderlijke aspecten van de doorlichting dan zijn de rechtspositie van jongeren, omgang met jongeren en de reïntegratieactiviteiten grotendeels op orde. In Teylingereind vindt de uitleg van de huisregels aan jongeren en hun ouders consequent en uitgebreid plaats. De accommodatie is geschikt voor de plaatsing van jongeren en aan de medezeggenschap van jongeren wordt goed invulling gegeven door de jongerenraad. Ook het disciplinair straffen is overwegend op orde. Een onderdeel hierin dat de inrichting verder kan verbeteren voor de versterking van de rechtspositie is de registratie rondom disciplinaire straffen. De toegang tot zorg kan verbeteren door de psychiatrische en geestelijke zorg steviger neer te zetten. Bovendien is het van belang dat Teylingereind zorg draagt voor de toetsing van de rechtmatige insluiting en de invoer van verloftijden en data. Alle disciplines voeren de noodzakelijke screenings uit en jongeren zijn verzekerd van een respectvolle bejegening die er ook op gericht is hen te motiveren. Perspectiefplannen zijn het uitgangspunt om behandeling, opleiding en werk na te streven. Aan verloftrajecten gaat een zorgvuldige afweging vooraf en de verlopen kennen een duidelijke opbouw naar meer vrijheden zodra de risicoafweging dit toelaat.

Door meer te sturen op het de tijdigheid van de perspectiefplannen en de deelname van disciplines aan de eerste perspectiefplanbespreking kan dit verder verbeteren.

De Raad van Bestuur doet er goed aan de tijd en de gelegenheid te nemen om zich te richten op de nu lopende ontwikkeltrajecten die houvast kunnen bieden in het creëren van een stabiel personeelsbestand. De inzet zou daarbij moeten zijn goed personeel te kunnen behouden en ze verder te trainen in agressiebeheersing, maar ook de gewenste training op bijvoorbeeld het gebied van psychiatrische zorg te kunnen bieden.

# Bijlage 1

## Oordeel

	Uitvoering	Beleid	Check
<b>Rechtspositie</b>			
Insluiting			
Huisregels			
Activiteiten			
Accommodatie			
Voeding			
Contact			
Toegang zorg			
Discipline			
Beklag			
<b>Omgang</b>			
Screening			
Bejegening			
Rapportage			
<b>Interne veiligheid</b>			
Calamiteiten			
Agressiebeheersing			
Drugsontmoediging			
<b>Maatschappijbeveiliging</b>			
Beveiliging			
<b>Maatschappelijke reïntegratie</b>			
Reïntegratieactiviteiten			
Verlof			
<b>Organisatieaspecten</b>			
Personeel			
Communicatie			
Integriteit			
Evaluatie			

# **Bijlage 2**

## Aanbevelingen

### *Aan de inrichting*

1. Draag zorg voor een stelselmatigere vaststelling van de identiteit van in te sluiten jongeren door ingebruikname van de biometrie-apparatuur.
2. Actualiseer de werkprocessen van de Jongerenadministratie en overweeg dit beleid ook op te nemen in het processensysteem VOS.
3. Draag zorg voor een stelselmatige controle op de werkzaamheden van de Jongerenadministratie en met name op de werkzaamheden rondom de invoering van begin- en einddata van afzonderlijke insluitingstitels opdat een jongere niet voortijdig of te laat in vrijheid wordt gesteld.
4. Draag zorg voor een vertaling van de huisregels of in ieder geval een samenvatting van de huisregels voor anderstalige jongeren.
5. Draag er zorg voor dat alle groepen met een grotere regelmaat de jongeren begeleiden bij het bereiden van hun eigen maaltijd.
6. Bezie in hoeverre prijzen die substantieel naar boven afwijken van supermarktprijzen omlaag kunnen.
7. Zorg ervoor dat er wekelijks gelegenheid is om protestantse en katholieke kerkdiensten en islamitische gebedsdiensten bij te kunnen wonen.
8. Geef de Sociaal psychiatrisch verpleegkundige en kinder- en jeugdpsychiater een prominentere rol in meer stelselmatige scholingsprogramma's op het gebied van psychiatrische zorg voor groepsleiders en gedragswetenschappers.
9. Geef de kinder- en jeugdpsychiater een prominentere rol in de uitvoering van beleid om de implementatie van een behandelklimaat te bevorderen.
10. Leg vast wat de jongere heeft aangegeven bij het horen voorafgaand aan de oplegging van de disciplinaire straf.
11. Zorg voor een volledig overzicht van 'straffen en maatregelen' door ook de educatieve straffen hier in op te nemen.
12. Actualiseer het sanctiebeleid en beschrijf ook hoe educatieve straffen zoals een schrijfpodracht onderdeel uit maken van het sanctiebeleid.
13. Ga na waar de kwantiteit en kwaliteit van rapportages verbetering verdient en zorg dat groepsleiders, teamleider en gedragswetenschappers samen sturen op verbetering.
14. Actualiseer de calamiteitenmappen van DJI en controleer ze periodiek op volledigheid en actualiteit.
15. Voer calamiteitenoefeningen ook uit in samenwerking met het nabijgelegen politiekorps.



16. Draag zorg voor een goed geoutilleerd en geoefend Intern Bijstandsteam dat snel inzetbaar is voor Teylingereind. Zorg daarnaast dat alle groepsleiders en beveiligers getraind zijn in de beheersing van grote geweldsincidenten zoals een groepsofstand.
17. Inventariseer risico's met betrekking tot agressie en geweld en baseer de minimale personeelsinzet hier op, zet zonodig drie medewerkers op een groep in plaats van twee.
18. Ga kritisch na op welke momenten in het dagprogramma, situaties of plaatsen in de inrichting of op school er sprake kan zijn van beperkt toezicht op jongeren en voorzie waar nodig in toezicht ter preventie van onderlinge agressie of geweld.
19. Kies ervoor jongeren na bezoek en na verlof (als dit zeer frequent plaatsvindt) op indicatie en steekproefsgewijs te visiteren. De keuze voor de willekeurige steekproef kan vergemakkelijkt worden door apparatuur waarbij de jongere op een knop duwt en het apparaat aangeeft of de jongere in de steekproef valt of niet.
20. Draag zorg voor dienstinstructies op alle kritische beveiligingsprocessen.
21. Zorg dat ook groepsleiders betrokken raken bij het proces van beveiligingstoezicht onder meer door bespreking van de kritische beveiligingsprocessen waar zij ook een rol hebben.
22. Draag zorg voor een vorm van beveiligingstoezicht op externe bedrijven die in de inrichting werkzaamheden komen verrichten.
23. Breng de urgentie van een tijdig en breed besproken perspectiefplan onder de aandacht van functionarissen in de inrichting en de school. Zorg ervoor dat de coördinatie van de totstandkoming hier ook op gericht is.
24. Draag zorg voor een controle op de ingevoerde verlofpassen met daarin de juiste data, tijdstippen, afspraken etc.
25. Bundel de uitkomsten van de verschillende onderzoeken naar de personeelsorganisatie. Bezie in het licht daarvan het personeelsbeleid om stabiliteit van de teams van de groepsleiding te bewerkstelligen. Betrek hier nadrukkelijk de groepsleiders bij.
26. Draag zorg voor een optimale positionering van de gedragswetenschappers
27. Draag zorg voor een volledig vastgelegde communicatiestructuur en de uitvoering. Betrek hierin ook de overlegvormen tussen de school en de inrichting.

*Aan de inrichting en de school*

28. Zorg voor een hogere mate van afstemming van activiteiten en samenwerking tussen school en inrichting met als doel de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs en daarmee het dagprogramma voor jongeren te verbeteren.

*Aan de inrichting en de commissie van toezicht:*

29. Bezie in hoeverre de afhandeling van de bemiddeling kan worden verbeterd door de cvt meer de betrekken bij de bemiddelingspogingen. Of door daadwerkelijke betrokkenheid of door informatie over de wijze van afdoening achteraf.
30. Zorg dat jongeren, naast het bespreken van de klacht met de groepsleider, onbelemmerd toegang hebben om een klacht bij de cvt in te dienen.
31. Breng in kaart in hoeverre de inrichting kan voldoen aan het verzoek om binnen een week een verweerschrift te schrijven.

# Bijlage 3

## Afkortingen

AI	Arbeidsinspectie
AR op maat	Agressieregulatie op maat
BHV	Bedrijfs hulpverlening
BJJ	Beginselenwet Justitiële Jeugdinrichtingen
CvB	Commissie van Begeleiding
Cvt	Commissie van Toezicht
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
ForCa	Forensisch Consortium Adolescenten
FC	Forensisch Centrum
GFO	Gestructureerd Fysiek Optreden
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GGz	Geestelijke Gezondheidszorg
HBO	Hoger beroepsonderwijs
IBT	Intern bijstandsteam
ID-bewijs	Identiteitsbewijs
IGZ	Inspectie Gezondheidszorg
IJZ	Inspectie jeugdzorg
ISt	Inspectie voor de Sanctietoepassing
ITB	Individueel trajectbegeleider
IvhO	Inspectie van het Onderwijs
JA	Jongerenadministratie
JD-online	Justitiële documentatie online
JJI	Justitiële Jeugdinrichting
Maysi-2	Massachusetts youth screening instrument versie twee
Md	medische dienst
MDFT	Multi dimensionele familietherapie
NIFP	Nederlands instituut forensische psychiatrie en psychologie
OM	Openbaar Ministerie
PIJ	Plaatsing in een inrichting
PMO	Psychomedisch overleg
PMT	Psychomotorische training
RI&E	Risico inventarisatie en -evaluatie
RvB	Raad van Bestuur
RvdK	Raad voor de Kinderbescherming
SDQ	Strength and Difficulty Questionnaire
SOS-cursus	Spreken over schuld en schaamte cursus
Spv	Sociaal psychiatrisch verpleegkundige
TVA	Taken en Vaardigheden Adolescenten
VOC	Verantwoord Optreden bij Calamiteiten
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs

# Bijlage 4

## Bronnen

Activiteitenprogramma en personeelsrooster kerstvakantie, Teylingereind, 2011

Beschrijving capaciteit en bestemmingen, Teylingereind, 2011

Calamiteitenplannen Teylingereind, 2011

Dagprogramma's voor personeel en jongeren, lang en kort verblijf-groep, ongedateerd

Gebruikersvergunning Teylingereind, afgiftedatum mei 2004

Gedragscode Teylingereind, 2011

Herdefiniëring psychiatrische zorg Curium LUMC Teylingereind ongedateerd concept

Het verblijf in een justitiële jeugdinrichting, Jeugdsurvey 2010, Dienst Justitiële inrichtingen, maart 2011

Huisregels Teylingereind, ongedateerd

Jaarplan 2010 zorgprogramma Gedragsstoornissen Curium LUMC locatie Teylingereind

Jaarplan 2011, Teylingereind

Jaarverslag 2010 commissie van toezicht Teylingereind

Jaarverslag 2010, Teylingereind

Medewerkertevredenheidsonderzoek, Teylingereind, september 2009

Nulmeting tijdigheid perspectiefplannen leefgroepen De Lier en De Klink, Teylingereind, december 2011

Onderzoek naar naleving van protocollen en werkafspraken bij de groepsopstand van 3 oktober 2011 in Teylingereind, Teylingereind, december 2011

Onderzoek naar pedagogische en overige inhoudelijke factoren bij de groepsopstand van 3 oktober 2011 in Teylingereind, Teylingereind, december 2011

Opleidingsplan 2011, Teylingereind, december 2010

Organigram Teylingereind, 2011

Ouderbrochure Teylingereind, mei 2011

Overzicht deelname GFO jan- maart 2011

Overzicht deelname VOC mei-december 2011

Overzicht incidenten (straffen en maatregelen), Teylingereind, 2011

Overzicht klachtafhandeling bij de cvt, Teylingereind, 2011

Overzicht prestatie-indicatoren, september-oktober 2011

Overzicht startlicenties YOU TURN, 2011

Overzicht uitval onderwijs, Equiptrainingen en sport, 2011

Overzicht urinecontroles, Teylingereind, 2011

Overzicht verzuimpercentages personeel gedifferentieerd naar functie-groep en leefgroep, 2011

Pedagogisch handboek: MEE DOEN, Teylingereind, ongedateerd

Plan van aanpak RI&E bijgehouden tot 17 november 2011

Plattegrond van Teylingereind, 2011

Procesbeschrijving bezoek jongeren, 2009  
Procesbeschrijving inspecties en controles, Teylingereind, januari 2010  
Procesbeschrijving verlof, Teylingereind, december 2010  
Protocol fouilleren en visiteren jongeren, september 2009  
Protocol fysiek ingrijpen, februari 2009  
Rapport van bevindingen kwaliteitsonderzoek bij de Burcht, Inspectie van het Onderwijs, november 2011  
Sanctiebeleid Teylingereind, mei 2008  
Strategisch ambitiedocument Teylingereind 2012-2013, Teylingereind, november 2011  
Themaonderzoek uitvoering verlofbeleid jji's, Inspectie voor de Sanctietoepassing en Inspectie jeugdzorg, juni 2009  
Themaonderzoek Voeding ingeslotenen, Inspectie voor de Sanctietoepassing, augustus 2011  
Veiligheid binnen Teylingereind, gezamenlijke inspecties toezicht jji's, september 2007  
Verslag beoordeling halfjaarlijkse incidentrapportages Teylingereind, gezamenlijke inspecties toezicht jji's, november 2011  
Verslag eindtoets veiligheid binnen Teylingereind, gezamenlijke inspecties jji's, december, 2009  
Verslag inspectiebezoek Teylingereind n.a.v. meldingen geweld naar personeel, gezamenlijke inspecties toezicht jji's, december 2010  
Verslagen teamoverleg groepsleiding Teylingereind, oktober-november 2011  
Vier-maandsrapportages t/m augustus 2011  
Visie op ketensamenwerking, Teylingereind, mei 2010  
Visie op ouderparticipatie, inclusief procesbeschrijvingen, Teylingereind, april 2011





# Bijlage 5

## Inspectieprogramma

## Dag 1: 30 november 2011 ISt

<b>9.00-9.30 uur</b>	Aankomst Kennismaking met contactpersoon, installatie van werkkamer, introductie, korte toelichting van het programma en de werkwijze
<b>9.30-10.30 uur</b>	Interview Raad van Bestuur Aan de hand van documentatie en actuele ontwikkelingen
<b>10.30-12.30 uur</b>	Schouw van de hele inrichting
<b>12.30-13.00 uur</b>	Lunch op een groep
<b>13.00-14.00 uur</b>	Interview jongeren minimaal 4 en maximaal 6 - afkomstig van verschillende groepen - bij voorkeur met daarbij een vertegenwoordiger van de jongerenraad
<b>14.15-15.45 uur</b>	Interview beveiligingsfunctionarissen
<b>16.00-16.30 uur</b>	Schouw buitenactiviteit (lucht)
<b>16.30-17.00 uur</b>	Schouw en interview Jongerenadministratie

## Dag 2: 1 december 2011 IST, IJZ, IvhO

	Parallele interviews	Parallele interviews
<b>9.00-10.30 uur</b>	<b>Interview</b> middenkader (teamleiders, behandelcoördinatoren)	<b>Schouw</b> Jongerenbespreking of teamoverleg, inclusief inzage in notulen van deze overleggen
<b>10.45-12.15</b>	<b>Interview</b> groepleiders/pedagogisch medewerkers  (maximaal 6 vertegenwoordigers van verschillende groepen, indien en vertegenwoordiger van de medezeggenschap)	<b>Schouw en interview</b> Onderwijs, vrijetijdsbesteding en bibliotheek,  Inclusief ter plaatse een gesprek met onderwijzer(s) en bibliothecaris
<b>12.15-13.15 uur</b>	<b>Lunch en Documentatie en presentatie VOS</b> Overzichten van <ul style="list-style-type: none"> <li>• deelname medewerkers aan YOUTURN trainingen,</li> <li>• deelname medewerkers de-escalerend optreden en agressiebeheersing</li> <li>• uitval van activiteiten</li> <li>• Calamiteitenmappen, oefenjaarkalender, periodiek inspectieplan (beveiligingsapparatuur)</li> </ul>	
<b>13.15-14.45 uur</b>	<b>Interview</b> gedragswetenschappers	<b>Documentatie</b> Inzage jongerendossiers
<b>15.00. – 16.15 uur</b>	<b>Interview</b> Individueel trajectbegeleiders (en maatschappelijk werkers?)	<b>Documentatie</b> Inzage dossiers op de groepen. (overdrachten zoals logboek, dagelijkse gedragsrapportage etc, YOU TURN voortgang)
<b>16.30 -17.00 uur</b>	Evaluatie tussen de Inspecties	

### Dag 3: 7 december 2011 ISt, IJZ\*

09.00-10.15 uur	<b>Interview</b> medische dienst
10.30-11.15 uur	<b>Schouw</b> stiltecentrum inclusief <b>interview</b> geestelijke verzorging
11.15-12.30 uur	Schouw verblijfsafdeling en schouw sport
12.30-13.30 uur	<b>Interview</b> met een vertegenwoordiging uit de Commissie van Toezicht
13.30- 14.00 uur	<b>Documentatie</b> o.a. beklagzaken, lijsten van urinecontroles, kamercontroles, controles gezamenlijk ruimtes, registraties van plaatsing in afzondering
14.00-15.00 uur	<b>Oriëntatie</b> restpunten en <b>Vorbereiding</b> terugkoppeling
15.00-16.00 uur	<b>Korte terugkoppeling</b> bevindingen doorlichting aan de Raad van Bestuur

\* De IGZ heeft na de doorlichting in januari 2012 een aanvullend interview gehouden met de medische dienst

# **Bijlage 6**

## Geografische ligging JJI







Dit is een uitgave van:  
Inspectie voor de Sanctietoepassing  
Kalvermarkt 53 | 2511 CB Den Haag  
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag  
[www.ist.nl](http://www.ist.nl)

Februari 2012 | Publicatie-nr. J-13485